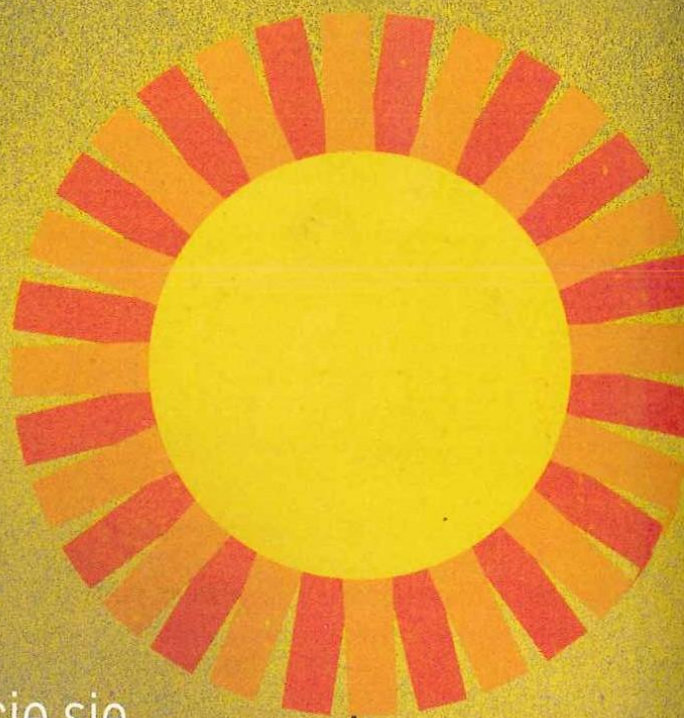


Zmieniaj powoli

Zanim zaczniecie robić postanowienia na przyszły rok, sprawdźcie, jak skutecznie wprowadzać zmiany i upewnijcie się, czy ich potrzebujecie





A: MAŁGORZATA SMO CZYŃSKA
Założycielka Akademii Kobiet Sukcesu, trenerka i inspiratorka, propagatorka idei życia pełnią i biznesu opartego na pasji.

by dobrze pływać w rzece zmian, trzeba mieć odpowiednią motywację, która przeważy ewentualne obawy. Potrzebujemy własnego wewnętrznego kompasu, ale też wsparcia otoczenia.

Żeby ten kompas dobrze działał i aby otoczenie chciało nas wspierać, musimy dobrze wiedzieć, czego chcemy. Jeśli zabraknie nam świadomości, po co dokładnie jest nam zmiana, do której dążymy, może się okazać, że otoczenie zewnętrzne i wewnętrzny krytyk będą sabotować nasze wysiłki.

Sprawdź, czy warto

Przyjrzyj się temu, co jest rzeczywistym powodem zmiany, o której myślisz. Stwórz szczegółowe uzasadnienie – przyda ci się w chwilach kryzysu i pomoże przekonać otoczenie. Zapisz na kartce odpowiedzi na pytania:

- Jaką zmianę chcesz wprowadzić?
- Czy ta decyzja wypływa faktycznie od ciebie (czy może jednak z otoczenia)?
- Co jest rzeczywistym powodem tej zmiany? Co chcesz osiągnąć? Jaki problem zamierzasz rozwiązać? Jakie ważne potrzeby chcesz zaspokoić?
- Z jakimi nowymi nawykami i działaniami wiąże się zmiana?
- Jakie będą ewentualne koszty tych działań (energetyczne, czasowe, finansowe, w relacjach) i czy jesteś na nie gotowy? Czy korzyści z jej wprowadzenia będą większe niż koszty?
- Jakie korzyści daje ci brak zmiany lub jej przesunięcie w czasie? Jakie ważne potrzeby zaspokajasz, nic nie zmieniając? A jakie koszty ponosisz, nic nie zmieniając?
- Czy po analizie kosztów i korzyści nadal uważasz, że zmiana ma sens? Jakie argumenty najmocniej ją uzasadniają?

Dlaczego się nie uda?

Aby zmiana była skuteczna, powinna się zdarzyć równoległe na kilku poziomach. Najpierw na poziomie głowy – musi powstać świadomość jej potrzeby, ale też należy przetransformować przekonania i myśli, dzięki którym dokonana zmiana na kolejnym poziomie – działaniu i nawykach. Oprócz tego potrzebna jest nam zmiana w otoczeniu zewnętrznym. Warto tak przeorganizować swoją przestrzeń, grafik zajęć i interakcje z ludźmi, by sprzyjały zmianie.

Zmiana na poziomie głowy wymaga uświadomienia sobie wszystkich negatywnych myśli, które mogą nas powstrzymać – podkopywać pewność, zmniejszać motywację, osłabiać wolę wprowadzania nowych nawyków. Psycholog Igor Rotberg radzi, by przyjrzeć się uważnie wszelkim zniekształceniom poznawczym związanym ze zmianą. Chodzi o irracjonalne sposoby myślenia, częstokroć zawierające błędy logiczne, wywołujące trudne emocje. Są wśród nich negatywne prognozy

(500 pomysłów, dlaczego mi się nie uda), dramatyczne scenariusze porażki, bezlitosne standardy (nie wolno mi popełnić nawet jednego błędu), myślenie „wszystko albo nic” (jeden błąd sprawi, że wszystko się zawali). Do tego dochodzi mnóstwo przekonań związanych z naszymi możliwościami (co mogę, a czego nie), umiejętnościami (co umiem, a czego nie), zasługiwaniem (na co zasługuję, a na co nie). Dopóki wszystkie te myśli są nieświadome, będą nam przeszkadzać w zmianie.

Dlatego warto wypisać sobie wszystkie takie myśli po jednej stronie tabelki (np. „nie dam rady”, „to i tak się nie uda”, „nie mam na to czasu”, „nie jestem gotowy” itp.), a po drugiej stworzyć takie myśli alternatywne, które będą nas wspierać i dodawać sił. To nie mają być hiperoptymistyczne i zarazem mało przekonujące afirmacje, tylko zdania, które są w 100 proc. realne, ale jednocześnie pozytywne („wielu ludzi się z tym zmagają, ja też dam radę”, „udało mi się ... więc teraz też może się udać”, „codziennie wygoszparuję pół godziny i zrobię tylko tyle, ile się da”, „teraz zrobię tylko mały krok”).

Rób małe kroki

Źródłem zniekształceń poznawczych jest lęk podsyłany przez ciało migdałowate – czyli tę część mózgu, która w obliczu zmiany włącza alarm, bo kojarzy ją z zagrożeniem. Aby sobie z tym radzić, warto zastosować metodę Kaizen: robić zmiany tak małe, by ciało migdałowate ich nie wychwyciło i nie reagowało na nie alarmem. Małe kroki mają tę zaletę, że nie trzeba do nich wielkich przygotowań, nie trzeba dużo czasu ani wielkiej energii. Z drugiej strony nawet najmniejszy krok zmienia naszą perspektywę – pojawiają się nowe opcje, nowe doświadczenia, ale też radość działania, przemieszczania się, ożywczy ruch i świeżość.

Nie warto skakać na głęboką wodę, bo – jak zauważa Igor Rotberg – może to spowodować wzrost poziomu lęku, a tym samym porzucenie wprowadzanych przez nas zmian. Dobre zmiany są tam, gdzie nasza strefa wzrostu. Otacza ona szczelnym pierścieniem strefę komfortu; wyjście do strefy wzrostu wiąże się z lekkim stresem, ale też z nauką, działaniem, radością – bo zmiany są tam tak małe, że jesteśmy w stanie poradzić sobie z chwilowym dyskomfortem czy niepewnością. Zbyt duże zmiany prowadzą nas poza strefę wzrostu, prosto do strefy paniki. Tam już nie ma zadowolenia i nauki, tam jest walka ze zbyt rwącą rzeką, chęć ucieczki, potężny stres i mnóstwo lęku. Dlatego duże zmiany warto wprowadzać stopniowo, uważnie dbając o to, by nie przekroczyć wąskiej granicy między strefą wzrostu a strefą paniki.

Jeśli chcemy, by nasze pomysły na zmianę się zrealizowały, musimy w pewnym momencie przestać myśleć, a zacząć działać. Trzeba wejść na drogę, której się nie zna. Aby zwiększyć skuteczność wprowadzania nowych działań i nawyków, warto dobrze się przygotować. Igor Rotberg proponuje dwa sprawdzone ćwiczenia (znajdziesz je na następnej stronie).

Zadbaj o otoczenie

Warto tak wpłynąć na otoczenie, by przyzwyczajenia nie odciągały nas od zaplanowanych działań. Większość z nas potrzebuje ok. trzech tygodni, by wyrobić sobie nowe nawyki. ➤

- W tym czasie warto tak zaplanować swój kalendarz, by codziennie wygospodarować ok. pół godziny na działania związane ze zmianą (na kolejny mały krok). Chodzi o to, by nikt nam nie przeszkadzał i by nic nie odciągało naszej uwagi. Po półgodzinnym skupieniu na zadaniu warto dać sobie nagrodę za mobilizację, niezależnie od tego, jaki efekt został osiągnięty. Ponieważ „mięśni koncentracji” nie możemy mieć napiętych w nieskończoność, po wysiłku dobrze jest zrobić przerwę na rozluźnienie, relaks, drobne przyjemności. Wobec osób z otoczenia, które nie chcą i nie rozumieją naszej zmiany, można

stosować technikę „zdarłej płyty” – powtarzać w nieskończoność jedno zdanie, które najmocniej uzasadnia naszą potrzebę i wskazuje na to, że realizujemy dzięki niej ważną wartość. Nie warto wchodzić w dyskusje. Jeśli trudno nam kogoś przekonać, raczej izolujmy się od tej osoby na czas wprowadzania zmiany. Łatwiej jest prosić o przebaczenie niż o pozwolenie.

Pozostań sobą

Tym, którzy stali się bardzo sprawnymi pływakami w rzece zmian, przyda się rada: nie warto się nadmiernie rozpędzać. Zmiany mają sens tylko do tego momentu, w którym nadal pozostajemy sobą. Wady mogą być równocześnie zaletami: chaotyczność i bałaganiarstwo łączą się z kreatywnością, a pedanteria i perfekcjonizm – z wysoką efektywnością działań. Jak powiedział Arnold Beisser, twórca paradoksalnej teorii zmiany: „To ja nadaję sens każdemu aktowi mojego życia, a jeśli pragnę się zmienić, to pozostając sobą, sobą inaczej, a nie kimś innym niż ja sam”.

MAŁGORZATA SMOCZYŃSKA

Ć

Z CZTERECH STRON

Zanotuj odpowiedź na pytanie: efekty jakiej zmiany chcesz zachować na dłużej?

Gdy już sobie odpowiesz, narysuj tabelę złożoną z czterech pól. W pierwszym stwórz nagłówek **MOCNE STRONY, ZASOBY WEWNĘTRZNE** i zapisz wszystkie odpowiedzi na poniższe pytania odnoszące się do twojej zmiany:

Z jakich ważnych umiejętności mogę skorzystać? Jakie moje cechy charakteru mi pomogą odnieść sukces? Jakimi kompetencjami dysponuję? W czym jestem dobra/dobry i jak mogę to wykorzystać? Jakie mam doświadczenia i sukcesy, którymi mogę się inspirować? Jakie mam przekonania, które mnie będą wspierać?

Gdy skończysz, przejdź do drugiego pola tabeli, które zatytułuj: **OBSZARY DO ROZWOJU, KOMPETENCJE DO NAUKI**. Tam wypisz wszystko, czego potrzebujesz dowiedzieć się/nauczyć/co rozwinąć/w co zainwestować, by twoja zmiana się powiodła.

Pole trzecie to **OKAZJE, RELACJE, ZASOBY ZEWNĘTRZNE**. Tam zanotuj, kto mógłby ci pomóc, kto mógłby być wsparciem. Jakie szanse w otoczeniu możesz wykorzystać, co jeszcze by ci pomogło? Jakie inne zasoby zewnętrzne mogą pomóc?

Na koniec wypełnij pole czwarte **WYZWANIA, PLANY B, MODYFIKACJE**. Tu wpisz wszystkie trudności i przeszkody, które mogą się pojawić, oraz pomysły na ich przezwyciężenie. Należy ich szukać w pierwszych trzech ćwiartkach – to właśnie nasze zasoby wewnętrzne lub zewnętrzne, a także nowe rzeczy, których zamierzamy się nauczyć, będą najlepszą odpowiedzią na ewentualne kryzysy. Jeśli nie mamy zapisanego antidotum na jakieś wyzwanie, należy uzupełnić ćwiartkę „Obszary do rozwoju, kompetencje do nauki”, zastanawiając się, co jeszcze nam jest potrzebne, byśmy dali radę przezwyciężyć każdą potencjalną trudność.

Ć

LIST Z PRZYSZŁOŚCI

Wzemb duży pusty arkusz papieru i długopis. Zapisz datę w przyszłości: niech pochodzi z czasu, kiedy chcesz, by twoja zmiana stała się faktem.

Zaadresuj list do osoby, której chciałabyś/chciałbyś opowiedzieć o swoim sukcesie w jej wdrożeniu. Następnie wyobraź sobie, że udało ci się wprowadzić zmianę w 100 proc. Opisz szczegółowo, co się wydarzyło, co udało się osiągnąć, jak wygląda teraz twój świat, twoje otoczenie, jak spędzasz czas, kto jest przy tobie, jakie masz relacje, jak wyglądasz, jak się czujesz. Napisz też, jakich działań wymagała od ciebie ta zmiana, jak rozwiązałaś/rozwiązałeś trudności, które się pojawiły, z jakich zasobów skorzystałaś/skorzystałeś, czego cię to nauczyło.

Główna zasada w tym ćwiczeniu jest taka – traktuj je jak zabawę, w niczym się nie ograniczaj, postaraj się siebie zadziwić.

ŚCIEŻKI ROZWOJU

INTERNET

www.kobietyisukces.pl/warsztaty – grupy rozwojowe dla kobiet prowadzone przez Małgorzatę Smoczyńską, wspierające w procesie zmiany

<http://igorrothberg.com/> – blog o psychologii