

Esiti questionario sul cambiamento

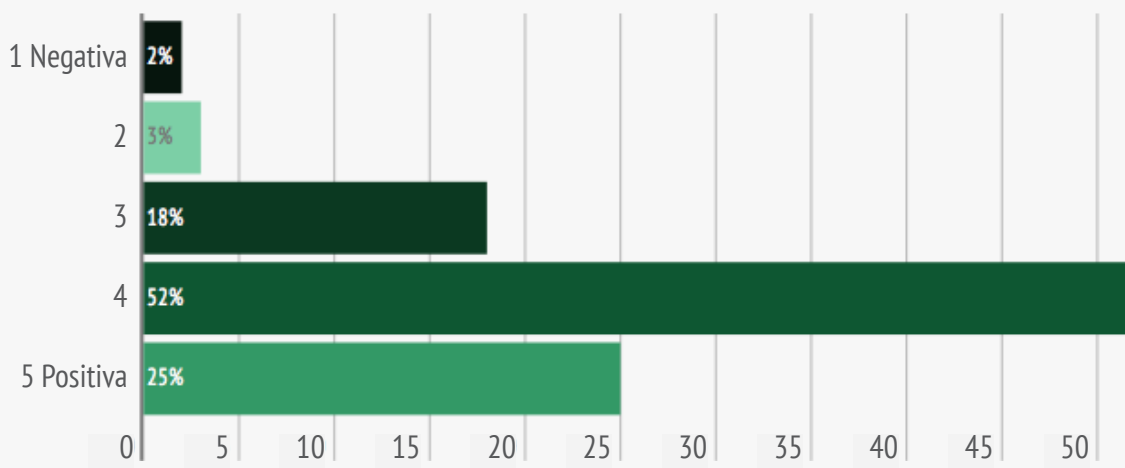
È scontato ma è corretto riaffermarlo: non esiste la possibilità di essere oggettivi quando si fa una ricerca. A partire dalla scelta del tema, dagli strumenti utilizzati e dalla loro costruzione.

Ancor di più quando si presume di poter dire cosa la ricerca mette in risalto. Spesso si attribuisce all'oggetto e agli strumenti la possibilità di spiegare qualcosa. Sappiamo invece che sono i nostri occhi a guardare il mondo e siamo noi a dargli un significato. Eviteremo quindi di dire che "la ricerca mostra che..."

La ricerca non mostra nulla di per sé, siamo noi ad evidenziare dei fatti e ad utilizzarli per poter affermare delle idee. È quello che faremo.

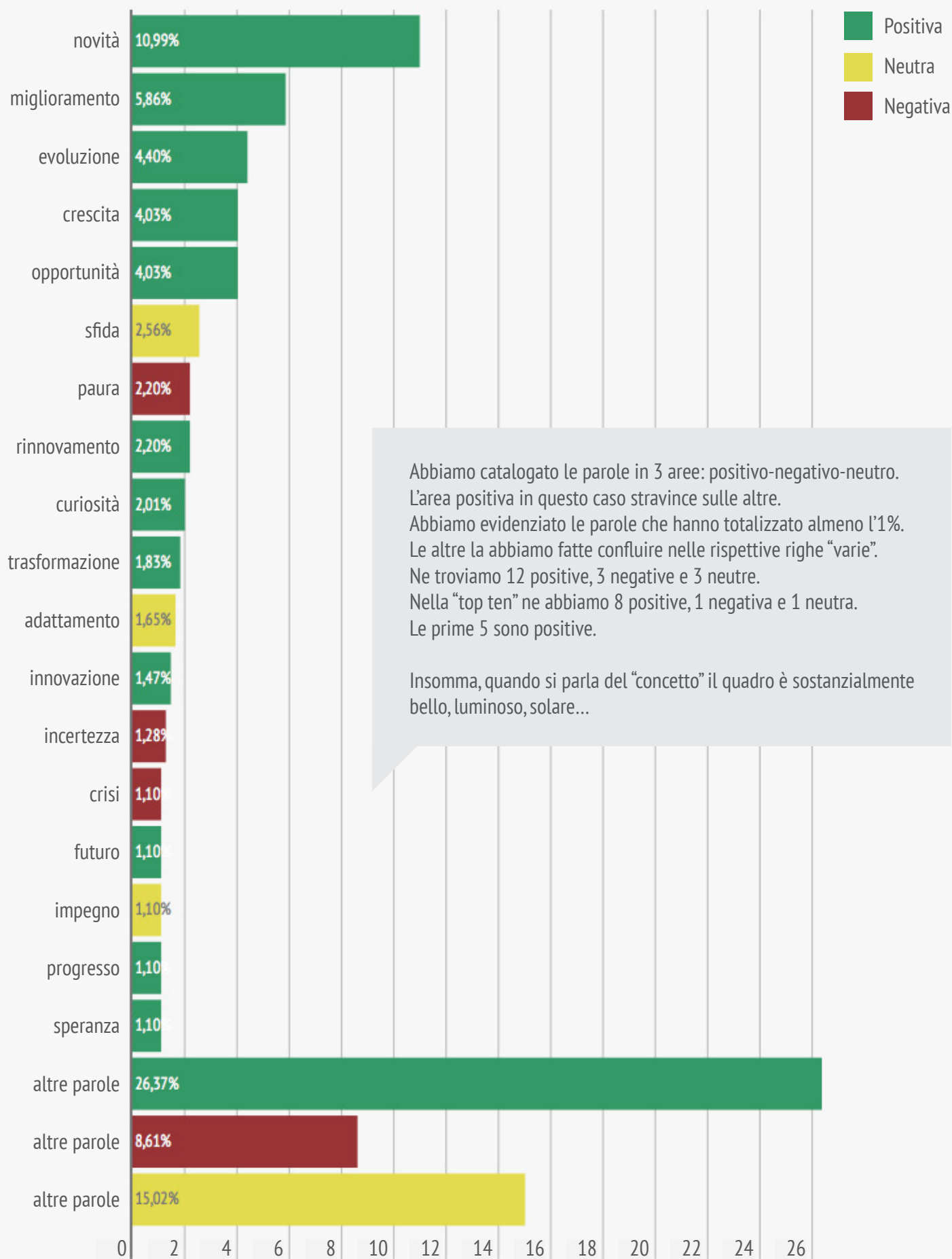
A noi pare di vedere un 1° livello di narrazione del cambiamento, quello più intellettuale/cognitivo che mette in risalto la parte più facilmente osservabile e raccontabile del cambiamento (la punta dell'iceberg). Questa parte viene descritta con termini positivi, entusiastici, talvolta perfino epici. È quella parte di cambiamento rappresentata dalla novità, dal miglioramento, dalla scoperta, dalla crescita, dallo stimolo e dal bisogno di "altro".

Certamente dipende dalle situazioni, ma in generale per te il cambiamento è una cosa



Il terzetto "3+4+5" totalizza il 95%.
La coppia "4+5" totalizza il 77%.
Teniamocelo a mente...

Quali parole ti evoca il concetto di cambiamento?

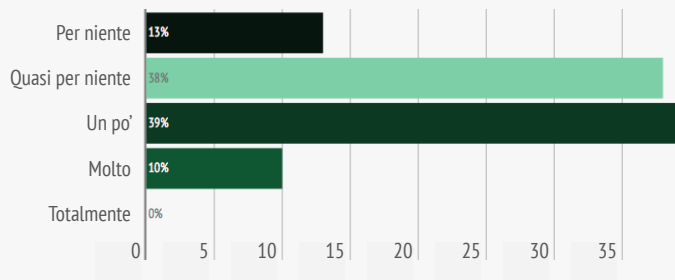


Abbiamo catalogato le parole in 3 aree: positivo-negativo-neutro. L'area positiva in questo caso stravince sulle altre. Abbiamo evidenziato le parole che hanno totalizzato almeno l'1%. Le altre la abbiamo fatte confluire nelle rispettive righe "varie". Ne troviamo 12 positive, 3 negative e 3 neutre. Nella "top ten" ne abbiamo 8 positive, 1 negativa e 1 neutra. Le prime 5 sono positive.

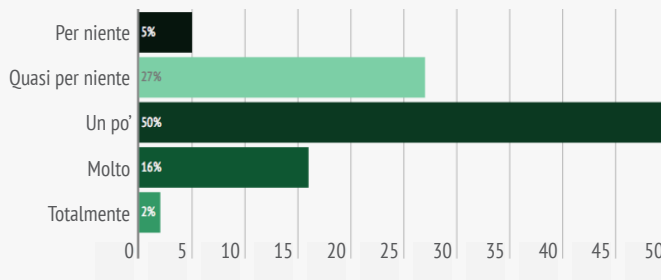
Insomma, quando si parla del "concetto" il quadro è sostanzialmente bello, luminoso, solare...

Nelle tue precedenti esperienze di cambiamento, quanto hai esperito queste sensazioni?

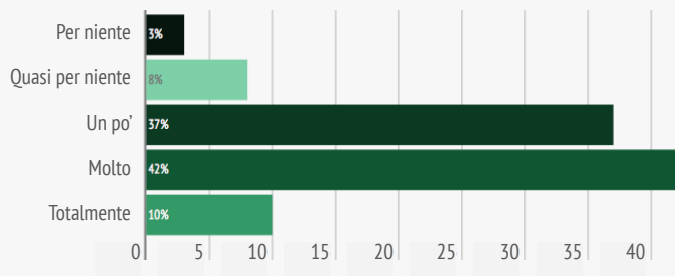
Rifiuto



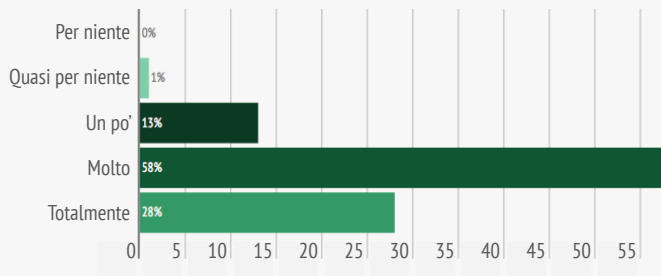
Diffidenza



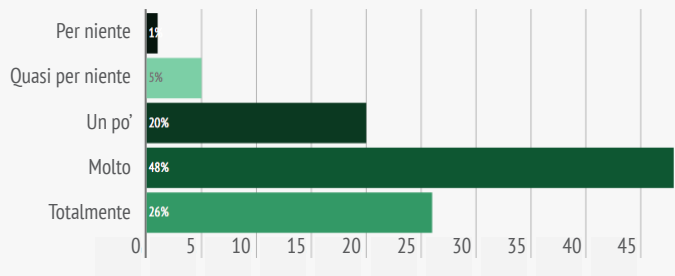
Fatica



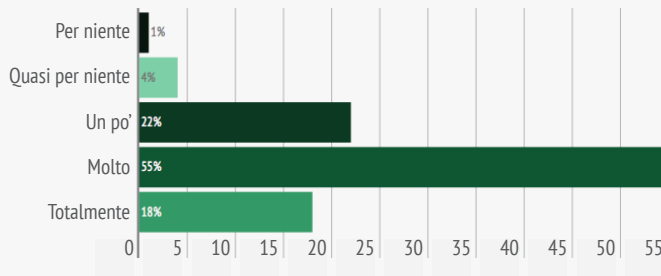
Speranza



Attesa

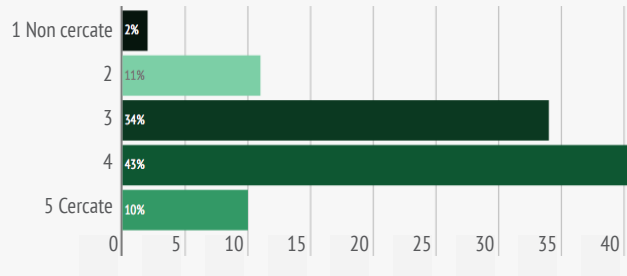
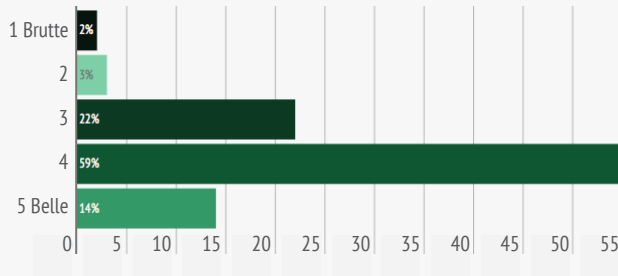


Fiducia

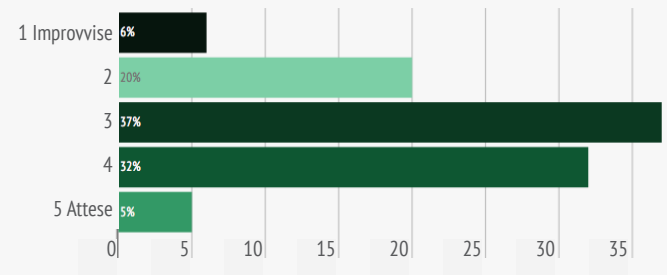
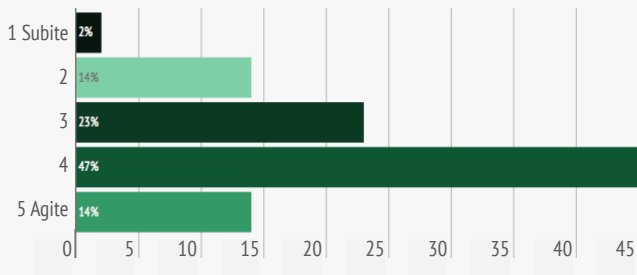


Rifiuto, diffidenza e fatica entrano nel quadro e prendono significativamente posto.

Le tue esperienze di cambiamento sono state prevalentemente

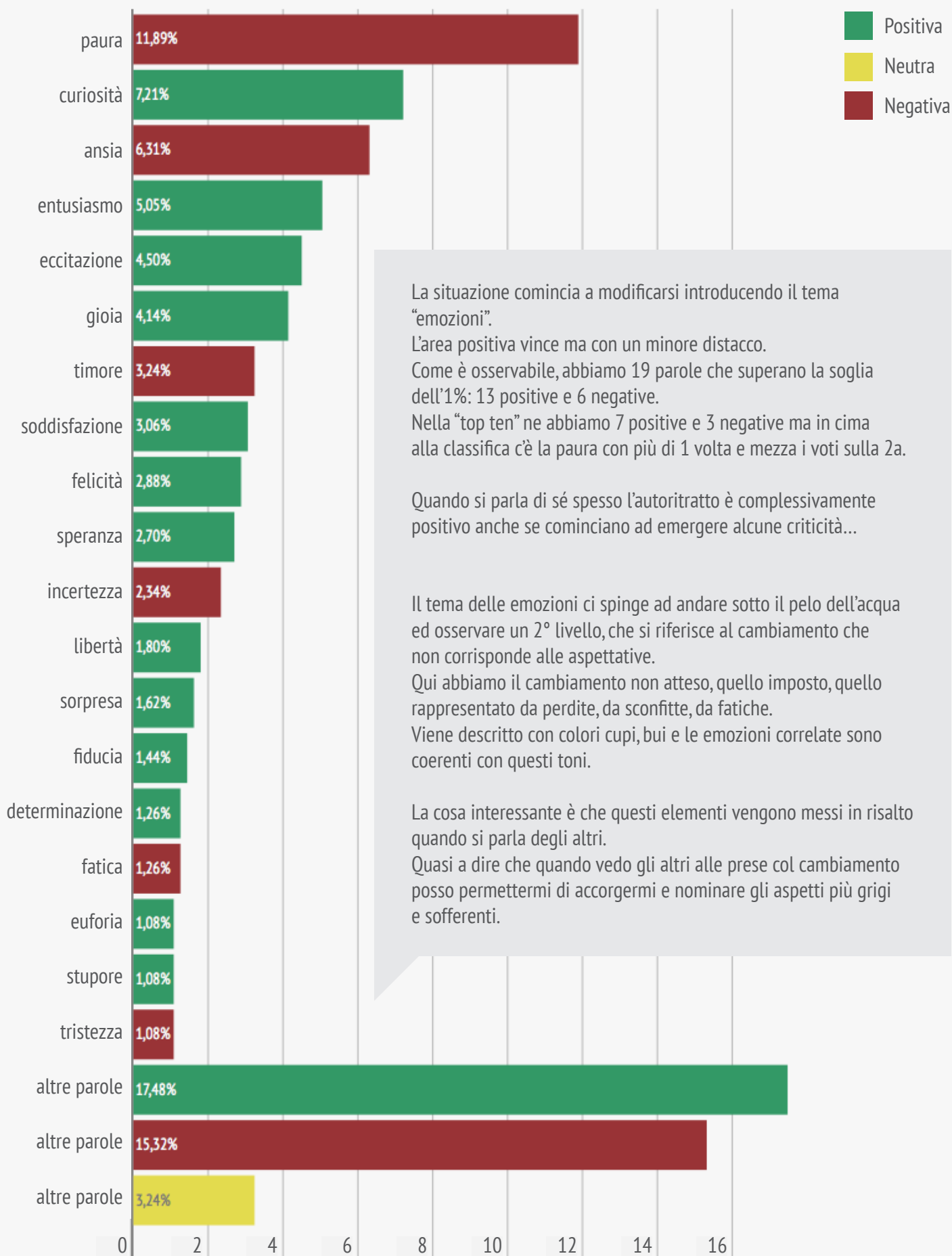


Parlando di sé “quel 77%” della prima domanda scende al 73%...

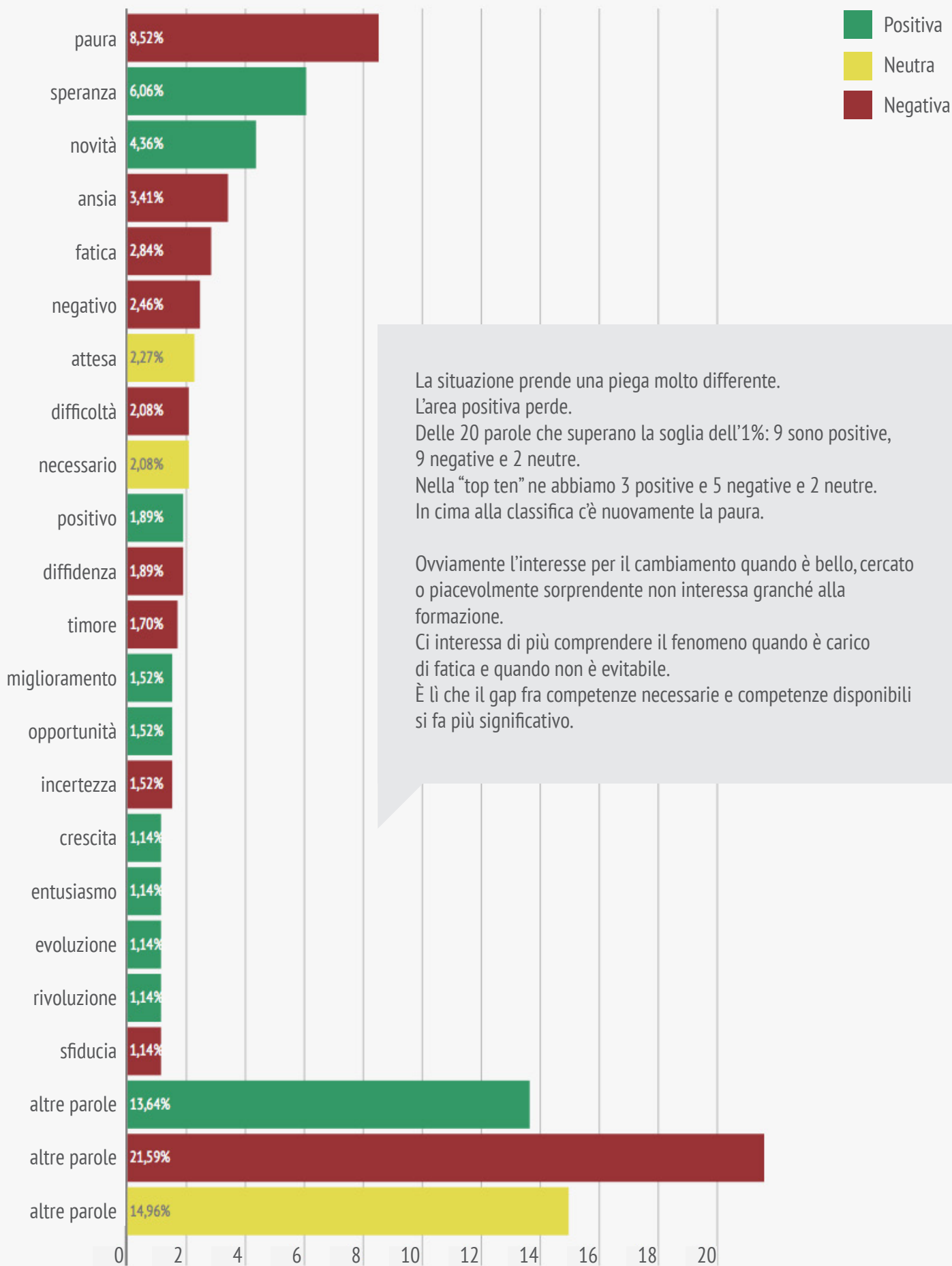


La coppia “4+5” scende clamorosamente: 53%... 61%... 37%...

Quali emozioni hai provato nelle tue esperienze di cambiamento?



Con quali parole senti gli altri parlare di cambiamento?



La situazione prende una piega molto differente. L'area positiva perde. Delle 20 parole che superano la soglia dell'1%: 9 sono positive, 9 negative e 2 neutre. Nella "top ten" ne abbiamo 3 positive e 5 negative e 2 neutre. In cima alla classifica c'è nuovamente la paura.

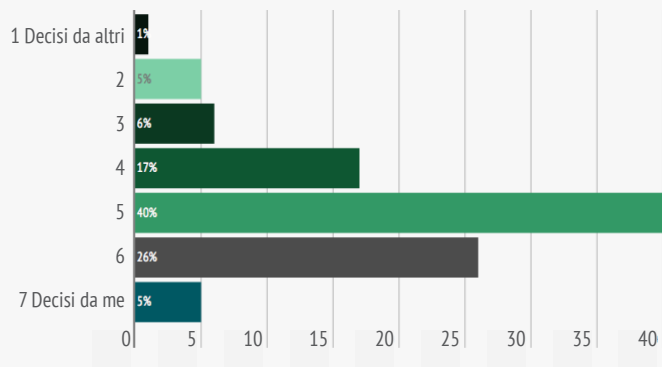
Ovviamente l'interesse per il cambiamento quando è bello, cercato o piacevolmente sorprendente non interessa granché alla formazione.

Ci interessa di più comprendere il fenomeno quando è carico di fatica e quando non è evitabile. È lì che il gap fra competenze necessarie e competenze disponibili si fa più significativo.

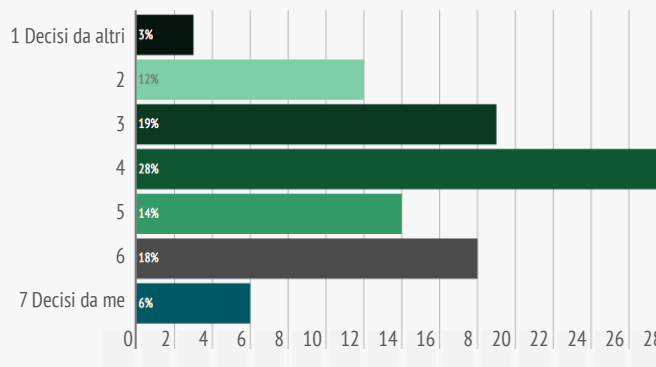
Il mondo dell'organizzazione è un mondo particolarmente portato a imporre (pure con modalità e stili differenti) i cambiamenti e le persone lo evidenziano chiaramente.

Quanto senti che i tuoi cambiamenti siano stati decisi da te e quanto da altri?

E all'interno della tua organizzazione?



Il terzetto "5+6+7" totalizza 71%.



Il terzetto "5+6+7" totalizza 38%, com'è ovvio che sia...

Non a caso le organizzazioni commissionano alla consulenza e alla formazione interventi finalizzati ad aiutare i propri collaboratori a prendere in carico i cambiamenti proposti dall'organizzazione stessa e a prendere in carico se stessi in questa fase.

Se le organizzazioni lo fanno possiamo immaginare che ce ne sia la necessità e perciò possiamo ipotizzare che l'organizzazione sia il luogo dei cambiamenti più faticosi (subiti, non necessariamente migliorativi delle proprie condizioni, ecc.)

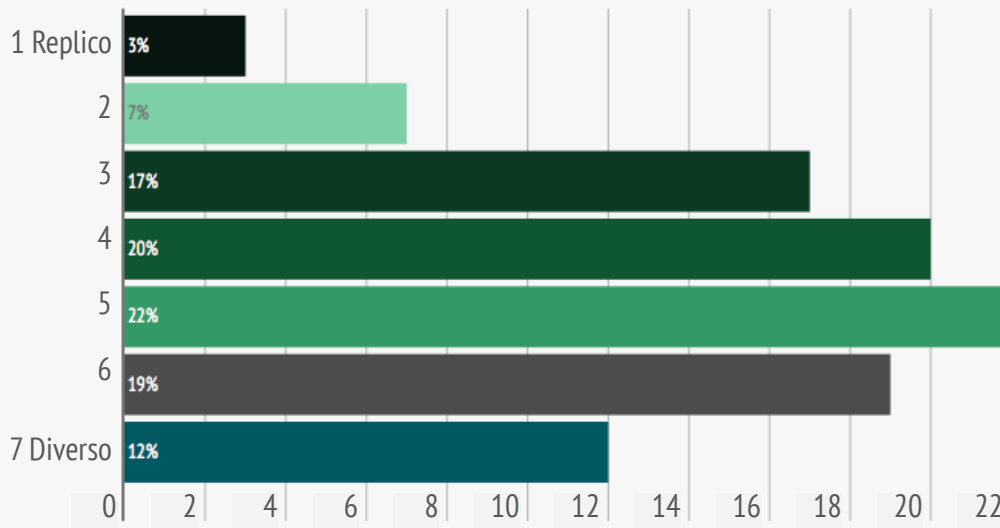
e/o

forse non è così "vera" tutta questa predisposizione al cambiamento che alle persone piace riconoscersi e l'autocertificazione non è sufficiente...

Vi è poi un altro tema che in evolve incrociamo spesso, in particolare durante i Percorsi Individuali, ed è la consapevolezza di sé in relazione al cambiamento.

Nello specifico quando le persone, ricordando le loro esperienze di cambiamento, scoprono (letteralmente) di avere uno schema privilegiato di azione/reazione al cambiamento.

Quando attraversi un cambiamento, sei solito replicare uno schema o reagisci ogni volta in modo diverso?



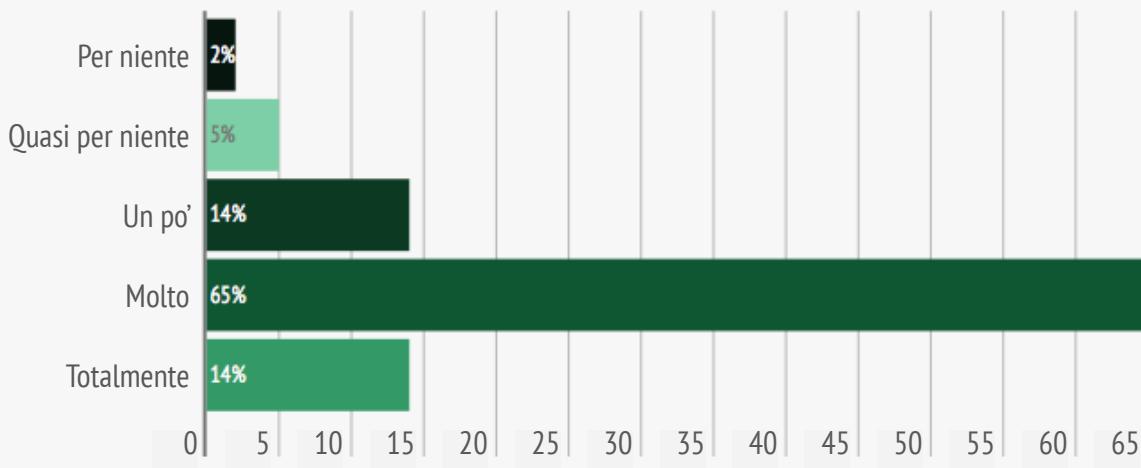
Il terzetto "5+6+7" totalizza 53%.

Non ci sorprende, come detto, che le persone credano di avere a disposizione una vasta gamma di comportamenti e forse hanno ragione.

I cambiamenti accadono in contesti molto diversi e lo sono anche i comportamenti messi in atto dalle persone per gestirli. Ciò non significa che questi comportamenti non si somiglino dal punto di vista dello "schema" (modelli interpretativi, bisogni, finalizzazioni, ecc.).

Formativamente non sfugge che imparare il proprio modo di cambiare, comprenderne il senso e il legame con il proprio sistema di bisogni e la propria identità, spesso minata dal cambiamento che si sta affrontando, sia un passaggio importante e spendibile nei vari contesti della propria vita.

Quante risorse senti di avere? Quanto ti senti pronto e preparato al cambiamento?

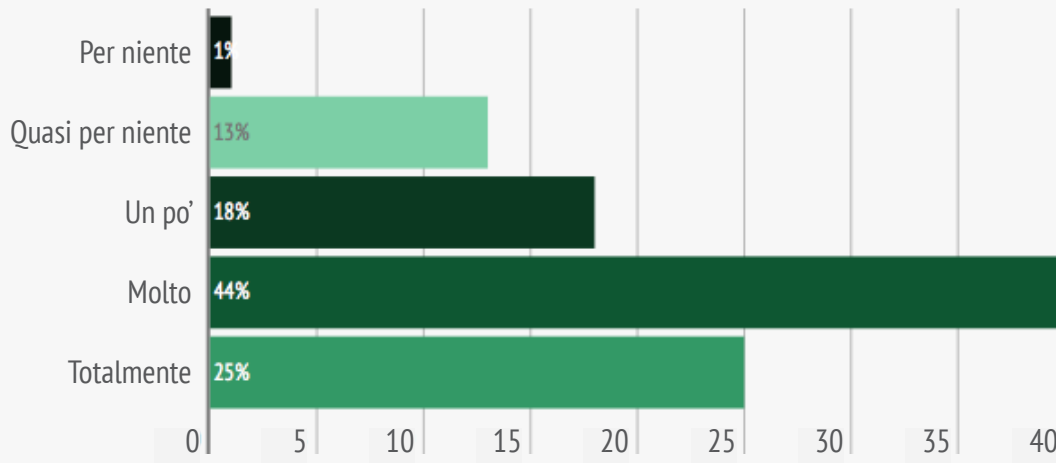


Questo dato è un po' "deprimente" per chi si occupa di formazione. Significa che le persone non sono committenti, che non esprimono una domanda perché non sentono il bisogno. Che non significa che non ce l'abbiano...

Forse anche in questo caso vale la considerazione fatta all'inizio circa l'opinione che si ha di sé e quella che si ha degli altri. In effetti ogni volta che qualcuno ci dice che occorre incrementare la competenza di gestire il cambiamento spesso si riferisce a qualcun altro.

"Io lo so fare, è lui che non ci riesce."
Ovviamente se lo dicono tutti non tornano i conti...

Quanto sei abituato ad elaborare le tue esperienze di cambiamento attraverso la condivisione (racconto) con altri?



Anche queste risposte “non ci convincono” e non ci riferiamo ovviamente al 69% che ha risposto “molto + totalmente” ma al dato che la nostra esperienza ci suggerisce di non generalizzare.

Ogni volta che affrontiamo il tema con le persone che incontriamo emerge invece forte la solitudine e l'impossibilità a spartire per davvero le fatiche e le sofferenze.

Spesso per non fare la figura, prima di tutto con se stessi, di quello che non ce la fa...

Può essere che se ne parli tanto ma solo quando non è problematico.

Non costa nulla e si porta a casa un buon risultato in termini di autostima e di apprezzamento da parte degli altri, e forse anche un po' di invidia...

Per ultimo affrontiamo la domanda: **“Evoluzione” e “cambiamento”**. Secondo te, cosa differenzia questi concetti? Dove finisce uno e comincia l'altro?

Sono state ovviamente tante le sfumature proposte da chi ha risposto.

Chi ha individuato l'evoluzione come una sorta di contenitore che ospita i cambiamenti che avvengono.

Chi parla di evoluzione come fine e di cambiamento come mezzo/strumento per raggiungerlo.

Chi afferma che l'evoluzione è un cambiamento andato a buon fine, altrimenti resta solo un cambiamento...

Chi considera l'evoluzione come uno stato permanente di modifiche e per contro il cambiamento un passaggio brusco fra uno stato e l'altro.

Quest'ultima considerazione apre il capitolo più corposo relativo alla differenza fra evoluzione e cambiamento che propone questo sguardo:

Evoluzione

Processo naturale, progressivo, di cui, in un certo senso, non ci accorgiamo.

Essendo naturale non lo sentiamo imposto, sentiamo invece che ci conduce per mano verso un esito positivo rappresentato dalla nostra crescita e dal nostro sviluppo.

Un percorso che ci accompagna e ci caratterizza mantenendo inalterata, qualunque cosa accada, la nostra identità.

Cambiamento

Processo caratterizzato dalla discontinuità, il passaggio da uno stadio ad un altro è evidente.

Può essere imposto e non vi è certezza dell'esito: talvolta dà, senza necessariamente aggiungere valore, e talvolta toglie.

Un processo dal quale possiamo anche uscire modificando o perdendo la nostra identità.