Riproduzione vietata - Aggiornato al 05.04.2017

Cambiamento e cambiamento organizzativo

Emanuela Barreri

Economia

Complessità, equilibri e resistenze al cambiamento.

Viviamo in un mondo complesso, nel quale le variabili sono aumentate a dismisura.
Se prima si andava da A a B e c'era una sola strada per arrivare a B adesso le vie sono molteplici, e non è detto che la via più breve sia la migliore: magari cambiando percorso cogliamo nuove opportunità che ci consentono di arrivare a B più forti e preparati. Nel frattempo anche B si può spostare, e quindi dobbiamo cambiare i nostri percorsi, modificare i nostri sistemi di riferimento e le nostre certezze.
Il cambiamento è diventato una costante fuori e dentro le organizzazioni, che stanno affrontando sfide nuove e sono alla ricerca di nuovi modelli organizzativi che siano flessibili e modulabili a seconda delle pressioni e richieste esterne. Siamo alla continua ricerca di equilibri che si spostano, il medio-lungo termine è diventato breve termine, quello che programmavamo su un fronte temporale di 3 anni adesso si realizza, modificato, in metà tempo. Come spesso si sente dire l'unica costante è il cambiamento, per cui dobbiamo rassegnarci a vivere nella complessità cercando un **equilibrio dinamico**, che si sposta di volta in volta, ma che è pur sempre un equilibrio.
In questa complessità e molteplicità di variabili ci torna utile il pensiero di Darwin, per cui "*non è la più forte la specie che sopravvive nè la più intelligente, ma quella più reattiva ai cambiamenti*".
Ma quali sono le resistenze al cambiamento? Quali gli alibi che sentiamo e utilizziamo, più spesso? Sicuramente "*ho sempre fatto così*", la frase che ci protegge e ci fa sentire al sicuro dall'affrontare vie nuove, ma che al contempo **ci impedisce di cogliere nuovi percorsi e modi di fare**. Anche "*non funzionerà*" va per la maggiore ... il pessimismo dilaga. E poi la scusa "*principe*" "*non ho tempo*", non abbiamo mai tempo per le nuove soluzioni e per quello che non conosciamo, perchè le novità ci sembrano un qualcosa di insormontabile che ci rubano tempo prezioso. Anche il perfezionismo fa la sua parte, preferiamo controllare ogni lavoro nei minimi particolari per evitare di fare brutte figure e nel frattempo ci perdiamo e non cogliamo nuove opportunità, persi in particolari e rifiniture.
Il cambiamento deve partire da noi, non è delegabile, siamo noi i primi a doverci mettere in gioco rompendo quelle abitudini e quei modi di fare che ci sono così famigliari. Una volta iniziato non potremo più fermarci, "*vedremo*" le cose in modo diverso e, passo passo, introdurremo nella nostra vita e nelle nostre organizzazioni aggiustamenti e nuovi comportamenti.
Ma come fare quando intorno a noi nessuno si muove? Come promuovere il cambiamento nella nostra organizzazione? Una possibile soluzione è individuare gli "***attori del cambiamento***", coloro che come noi intravedono possibilità e percorsi nuovi. **Parliamo con loro, ascoltiamoli, chiediamo il loro aiuto** ... se dotati di credito ed affidabilità all'interno della nostra organizzazione verranno osservati e imitati dai loro colleghi, diventeranno a loro volta attivatori di nuovi cambiamenti e innescheranno un processo di cambiamento che si propagherà a macchia d'olio. Diventeranno loro stessi *leader* trasformativi, in grado cioè di trasformare gli altri e di accompagnarli in un percorso di cambiamento ... cambiamento che deve però essere consapevolizzato e partito da noi, cominciando, *in primis*, dal rinunciare alla sicurezza degli alibi.