

# Apunts sobre... EL CANVI i el seu PROCÉS

*“L’adaptació ens trans-forma, l’immobilisme ens mor”*

---

## Introducció

---

- **La capacitat de canvi depèn del concepte intern que cada persona té sobre la vida i les persones: qui tendeix a la conservació o qui tendeix al progrés [som filtres o som magatzems]**
- **El model del Tunicado... som filtres en procés, en camí**
- **Què és el canvi?**
  - És natural?
  - Perquè serveix?
  - Cap a on ens porta?

No cal confondre “aturar-se per descansar” amb “ser immobilitista”... aturar per replanterjar, descansar, gaudir, són variables d’una actitud nòmada, activa i de progrés. És un temps necessari en qualsevol gran viatge!

- **Trans-formació:**

---
- El pas es fa per mitjà de la formació personal/equip
- El que teníem fins ara s’ha de canviar per anar cap a un altre lloc.

**“L’elevat preu de dedicar-se a quelcom que tu no t’estimes”  
“La valentia de dedicar-se a quelcom que tu t’estimes”**

- **La velocitat i el ritme del canvi**

---

- **Les fases del canvi:**

---

- **Comunicar la conveniència de canviar**
- **Crea un equip, al.lia’t, no ho facis sol**
- **Desenvolupa una visió clara**
- **Comparteix la visió**
- **Dona autoritat als teus per dil.luir obstacles (o ho faràs tu sol i et cremaràs)**
- **Defineix objectius a curt termini**
- **Comunica resultats/èxits i fes a la gent partícep**
- **Continua movent-te**
- **Aprèn i capitalitzar el valor del canvi en tu/en la teva organització**

- **Els senyals del canvi**

---

- Intuïció (el temps, les estacions, la sensació d’aires nous que venen de lluny...)
- Arriba un moment en els processos de qualsevol organització en que sabem que hem de marxar/canviar/reemprendre la ruta... La intuïció ens avança el temps de canvi i ens predisposa d’una manera més tranquil.la, sostenible i natural.

- **Els obstacles/La resistència al canvi**

---

- Frustració
- Impotència
- Pèrdua
- Anar sol
- No entendre la necessitat de canviar
- No poder comunicar clarament i de forma senzilla
- Permetre barricades contra tu
- No planificar els objectius
- Declarar victòries abans d’hora
- No capitalitzar el canvi en la teva cultura

- **L'epigenètica**

---

- **Recomanacions**

---

- Incidir enormement en la SENSIBILITZACIÓ de la població que ha de fer el procés
  - No cal endegar cap procés fins que no s'ha comunicat de "baix a dalt" la motivació necessària per abordar el canvi
  - El pla de sensibilització ha de ser persona a persona, grup a grup.
  - El pla de sensibilització contempla més la reflexió interna que no pas discursos doctrinals sobre la conveniència del canvi. Recorda que adoctrinar vol dir dividir el grup entre els que estaran a favor i en contra. Cal que les persones siguin qüestionades i esperonades. Cal esperar que les idees surtin d'elles i no pas al revés. És aleshores quan podem començar el procés de canvi amb alguna garantia.
- Posa una data de caducitat.
- PNL: les coses que fem les fem perquè són importants o perquè les fem importants?
  - Perquè ho Vols
  - Perquè ho Necessites
  - Quina raó hi ha per fer sempre el mateix?
- Un pla participat com a eina de canvi
- Dona temps, el temps que cada persona necessita per entendre la conveniència d'avançar. Tots no païm a la mateixa velocitat. Els rols d'un lideratge adequat estarà basat en l'acompanyament de les persones i en el qüestionar-les amb proximitat. [el conte de la magrana]
- Un sentit com a motor del canvi
- Prendre decisions posa en marxa
- Arribar a un estat de fluidesa
- Escriu el que passa: Cuadern de Bitàcola
- Observa molt
- Els projectes que duem endavant, els volem o els necessitem?
- Què ens aporten els canvis que volem?
  - Substituir carences personals?
  - Avançar cap a on ens crida el cor?
  - Son projectes que ens hipotequen la vida o ens enriqueixen enormement?

**És determinant tenir en compte tots els aspectes que impliquen un canvi en una organització:**

---

- L'econòmic
- Les negociacions laborals
- La reorganització
- La comunicació interna i externa
- La gestió de les emocions
- La resistència al canvi per part dels directius executius i treballadors que integren l'empresa
- Els possibles canvis de cultura empresarial que poden sorgir

**El canvi depèn també del nostre origen**

---

- El canvi depèn del lloc on venim:
- Si venim d'un lloc negatiu
- Si venim d'un lloc agradable
- Si no venim d'enlloc
- Es pot viure en canvi permanent?
- Què és el contrari al canvi?

**Dos paradigmes psicològics individuals/socials**

<u>Canvi</u>	<u>Nomadisme</u> Filtre	- <u>Progrès</u> - <u>Qualitat</u> - Vides/projectes lleugers	- <u>Innovació</u> [Crear Descobrir Improvitzar Inventar Millorar Perfeccionar] - <u>El valor de la diferència</u>	<u>Novetat</u>	<u>Estima</u> Enamorament Motivació
Reformar Renovar		<u>Salud</u>	<u>Impermanència</u>		
<u>Immobilitisme</u>	<u>Sedentarisme</u> Magatzem	- <u>Conservació</u> - <u>Quantitat</u> - Vides/projectes pesats	- <u>Fer el que hem fet sempre...</u> - <u>Pensament únic</u>		<u>Por</u> Desencís Aborriment
Tapar/aparentar Empobrir		<u>Malaltia</u>	<u>Permanència</u>		

No prengueu aquests apunts com si fos un dossier. Son simplement un guió per recordar els titulars del seminari.

Qualsevol dubte, aclariment, etc. Només cal que us adreceu a la Raquel i ella us concertarà dia i hora i en parlem tranquil.lament.

M'ho he passat molt bé. Moltes gràcies per tot!!!

Santi López-Villa