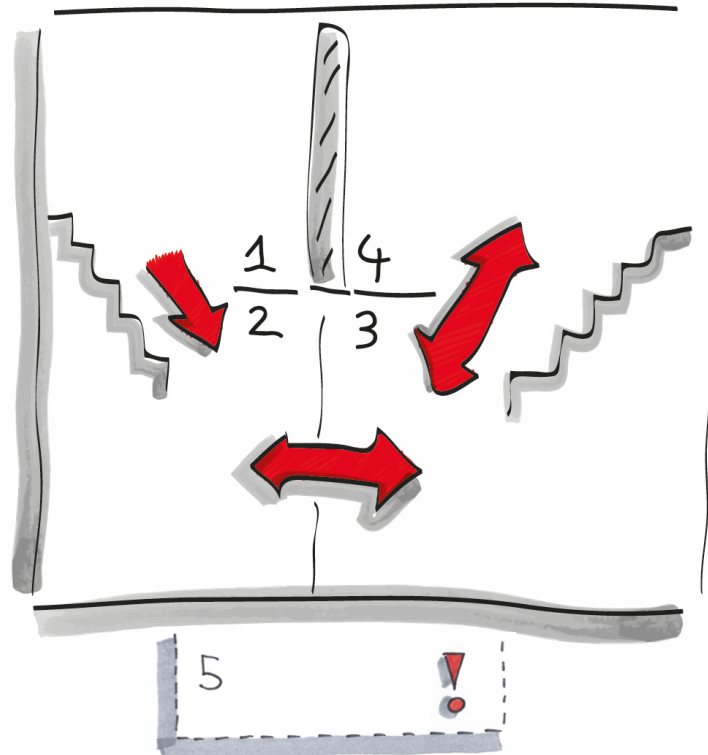


Navigare nel cambiamento: Il modello delle 5 stanze ¹



Nel nostro mondo in costante evoluzione, il cambiamento è un compagno ineludibile. Che si tratti di una ristrutturazione organizzativa, di un conflitto di gruppo o di una transizione personale, la capacità di gestire il cambiamento in modo efficace è fondamentale. Il Modello delle 5 Stanze offre un approccio strutturato per comprendere e gestire il cambiamento, sia per se stessi che per guidare gli altri attraverso questi processi complessi.

Comprendere il modello delle 5 stanze

Il modello delle 5 stanze fornisce un quadro metaforico per aiutare gli individui e i leader a superare le diverse fasi del cambiamento. Ogni “stanza” rappresenta una fase distinta del viaggio di trasformazione, fornendo una tabella di marcia per la riflessione e l'azione.

¹ Fonte: Claes F. Janssen, 1996, Le quattro stanze del cambiamento secondo Collin Wilson, 1975. Adattato da Gerhard W. Grieb e Thomas Nast, 2018

Stanza 1: Soddifazione

La prima stanza simboleggia la soddifazione. Qui tutto va bene, il mondo è in ordine. Tuttavia, l'eccessiva soddifazione può portare all'autocompiacimento. Quando si verificano delle perturbazioni, come crisi o conflitti visibili, diventa impossibile rimanere nella Stanza 1. Siamo inevitabilmente spinti nella Stanza 2.

Stanza 2: la negazione

La Stanza 2 rappresenta la negazione. Questa stanza è caratterizzata dal rifiuto degli eventi attuali e dalla presenza schiacciante di emozioni negative. Di fronte a una perdita o a un cambiamento significativo, è comune provare paura, insicurezza e solitudine. Nella Stanza 2 neghiamo istintivamente questi sentimenti, spesso dando la colpa a fattori esterni. Questa negazione funge da meccanismo di protezione, proteggendoci dal sovraccarico emotivo.

Stanza 3: confusione

Quando entriamo nella Stanza 3, incontriamo la confusione. Ogni crisi porta con sé una serie di incertezze che rendono difficile vedere la strada da percorrere. Desideriamo chiarezza, sotto forma di rinnovamento o di ritorno alle origini. Ma non è un viaggio facile. Spesso oscilliamo tra negazione e confusione, provando rabbia e frustrazione. Alcuni possono persino rassegnarsi a uno stato di stagnazione, rifugiandosi nella **Stanza 5, il “giardino d'inverno” della rassegnazione.**

Stanza 4: Rinnovamento

La chiave per progredire nel cambiamento è trovare la Stanza 4: Rinnovamento. Per passare a questa stanza è necessario lasciarsi andare. Ma cosa significa veramente lasciarsi andare? Comporta tre fasi:

1. **Identificare ciò che deve essere lasciato andare:** concentrarsi sulle emozioni scatenate da un cambiamento, piuttosto che sull'evento in sé.
2. **Accettare le emozioni difficili:** riconoscere che si stanno vivendo sentimenti difficili.
3. **Fare spazio a queste emozioni:** Accettare e vivere questi sentimenti.

Per entrare nella Stanza 4, è necessario fare pace con la realtà presente e con il passato immediato. L'accettazione è fondamentale: capire che si è esattamente dove la vita ci ha portato. Una volta raggiunto questo stato, si recupera l'energia che prima era bloccata, ci si sente rinvigoriti e pronti a cogliere nuove opportunità.

Stanza 5, il “giardino d'inverno” della rassegnazione

Come combatterla:

- Distinguere tra rassegnazione temporanea e rassegnazione profonda.
- Per le dimissioni di breve durata, parlate direttamente con la persona interessata e suggerite soluzioni per motivarla e attivarla.
- Se la rassegnazione è profonda e continua, riconoscete i vostri limiti e cercate un aiuto esterno.

Guidare se stessi e gli altri attraverso il cambiamento

I leader si trovano spesso ad affrontare sfide ricorrenti durante il cambiamento, come conflitti di squadra, preoccupazioni per la ristrutturazione e comunicazioni poco chiare. Ecco come affrontare questi ostacoli in modo costruttivo:

1. **Introspezione:** determinare in quale stanza ci si trova. Riconoscete che non potete guidare gli altri fuori dalle stanze 2 e 3 se ci siete ancora dentro. Cercate di raggiungere la stanza 4 per condurre in modo efficace.
2. **Informare e preparare:** Assicuratevi che il vostro team sia consapevole dei cambiamenti e delle loro implicazioni. Identificate chi è aperto al cambiamento e chi è resistente. Adattate il vostro approccio di conseguenza.
3. **Affrontare il rifiuto:** rispettate il fatto che il rifiuto è una risposta naturale per alcuni. Impegnatevi in conversazioni individuali, ascoltate attentamente e convalidate i loro sentimenti. Affrontate insieme la nuova realtà.
4. **Affrontare la confusione:** aiutate il vostro team a trovare chiarezza incoraggiandoli a scoprire da soli. Utilizzate il modello delle 5 stanze durante le riunioni del team per trasformare le persone interessate in partecipanti impegnati. Evidenziate i processi di cambiamento di successo per ispirare fiducia.
5. **Prevenire le dimissioni:** distinguere tra dimissioni temporanee e dimissioni radicate. Affrontate direttamente la rassegnazione a breve termine, motivando e mostrando le possibili strade da percorrere. In caso di rassegnazione persistente, riconoscete i vostri limiti e chiedete un sostegno supplementare.
6. **Celebrare il rinnovamento:** una volta nella stanza 4, riflettete su ciò che ha reso il cambiamento un successo. Coinvolgete il vostro team nella celebrazione del rinnovamento, analizzate i successi e identificate le aree di miglioramento. Condividere storie e risate sul viaggio rafforza i risultati positivi e alimenta il senso di realizzazione.

Domande pratiche sulla leadership per ogni stanza

- **Stanza della soddisfazione:** quali fattori hanno contribuito alla soddisfazione passata? Cosa è stato trascurato per mantenere questa soddisfazione? Come possiamo evitare l'autocompiacimento?
- **Stanza della negazione:** quali cambiamenti hanno portato alla resistenza? Quali cambiamenti attuali e futuri sono difficili da gestire? Come possiamo gestire i sentimenti associati a questi cambiamenti?
- **Stanza della confusione:** cosa non è chiaro? Quali idee o desideri devono essere abbandonati per poter andare avanti? Come possiamo accettare la situazione attuale?
- **Dimissioni/stanza di uscita:** cosa porta alla rassegnazione? Come possiamo evitarla e motivare il movimento?
- **Rinnovamento:** qual è la vostra visione del futuro? Come si può mantenere la motivazione e celebrare il successo?

Conclusione

La navigazione nel cambiamento è un aspetto complesso ma essenziale della crescita personale e organizzativa. Il Modello delle 5 stanze fornisce un quadro pratico e riflessivo per guidare questo viaggio. Comprendendo e applicando questo modello, i leader possono coltivare una cultura di resilienza e adattabilità, aiutando i loro team - e loro stessi - a prosperare di fronte al cambiamento.

Abbracciate il viaggio attraverso le stanze, dalla soddisfazione al rinnovamento, e trasformate le sfide in opportunità di crescita e innovazione.