



Chcete něco změnit? Dali jste si novoroční předsevzetí? Je ale právě Nový rok tím dnem, kdy nadešel čas na změnu? Kdy vlastně přichází ten nejvhodnější čas k tomu, aby změna, kterou podnikneme, byla úspěšná a hlavně trvalá?

{jathumbnail off}

Změna je nezvratnou součástí našich životů. Neustálá touha po změně motivovaná tzv. sebeaktivačním mechanismem, který popsal americký psycholog Carl Ransom Rogers, je u všech organismů stejná. Je nejnítěrnějším projevem života jako takového a hlavním motorem evoluce. Evoluční změny se dějí neustále. Získáváme nové zkušenosti, potkáváme nové lidi, prožíváme nové zážitky, a ty nás mění. Evoluční změnu si nejde naplánovat, jde k ní jen dospět. Jenže pak tu máme ještě revoluční změny, a tam je to jiné...

Není změna jako změna

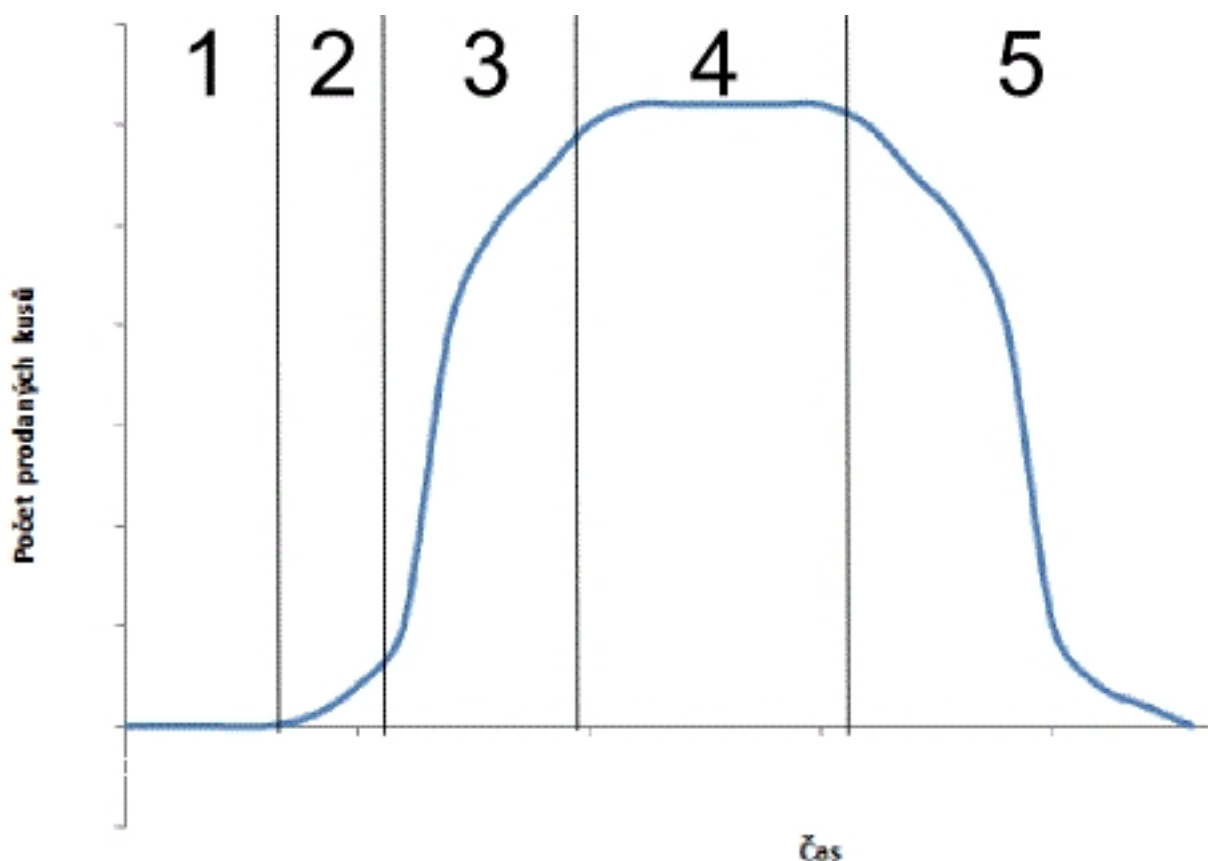
Změna je [podle české Wikipedie](#) obecné označení pro pozorovatelný, měřitelný nebo kvantifikovatelný rozdíl ve stavu nebo vlastnosti nějaké entity v určité vztažné soustavě. Změny je vhodné posuzovat z několika pohledů. Podle doby jejich trvání – zda jsou dočasné anebo

Napsal uživatel Martin Zikmund
Sobota, 09 Leden 2016 15:51 -

trvalé, i podle toho, zda jsou proaktivní – tj. jejich iniciátory jsme byli my sami a my jsme ti, kdo chce změny dosáhnout, anebo reaktivní – tj. změnu inicioval někdo jiný a my jsme ti, kdo se musí se změnou vyrovnat. My se dnes zaměříme na ty proaktivní a trvalé změny, které si lidé dávají obvykle v začátcích roku za svá předsevzetí. Na ty ostatní však někdy příště také dojde, nejsou totiž o nic míň důležité.

Teorie životního cyklu

Zatímco v osobním životě se čas pro změnu poznává relativně komplikovaně, v byznyse je to nad slunce jasné. Vše je dáno teorií životního cyklu, ať už [výrobku](#), anebo rovnou [celé firmy](#). Ani jedno z toho totiž není až tak moc teorie, jsou to sumarizace poznatků z dlouhodobého sledování vývoje na trhu. V byznyse je indikátorem pro změnu dobře měřitelný vývoj tržeb. V osobním životě je to s měřitelností a identifikací vhodného okamžiku pro změnu mnohem těžší.



Když uvedete nový výrobek na trh, [prochází si několika stádii](#), která mohou mít různou délku trvání v závislosti na výrobku, trhu, i způsobu, jakým s výrobkem pracujete, ale v jádru jsou vždy

Napsal uživatel Martin Zikmund
Sobota, 09 Leden 2016 15:51 -

identická. Vždy se začíná fází vývoje (1), kdy dlouho dřete a nic z toho nemáte, pak následuje uvedení na trh (2), kdy se zase dlouho nemusí nic dít, a teprve pak přichází fáze růstu (3) následovaná fází zralosti (4), kdy prodeje produktu již nerostou. Pokud firma nepodnikne nějakou evoluční změnu (v automobilovém průmyslu typicky facelift, limitované edice apod.), produkt pak přechází do fáze úpadku (5), až zcela zanikne. K evolučním změnám ve složení, balení, cenách, reklamě, distribuci, atd. dochází ve všech fázích životního cyklu, revoluční změnu, kterou by prošel výrobek sám, tu však nenajdeme. Revoluční změnou je totiž nový výrobek (u automobilů nová generace).



Křivka životního cyklu firmy je během evoluční fáze [zcela identická](#) . I zde se dá fázi úpadku zcela vyhnout anebo ji zvrátit, a to provedením příslušné „revoluce“ a příchodem „nové generace“ stejné firmy. I zde v průběhu jednotlivých fází probíhá řada evolučních změn. Pokud však příslušná revoluční změna neproběhne, je úpadek firmy, stejně jako produktu, neodvratitelný.

No a jak je na tom náš životní cyklus a změny v něm?

I život je rozdělen na fáze

„Životní cyklus člověka“ se od těch dvou výše popsaných nijak zvlášť neodlišuje. Na začátku je pozvolný vývoj a pak rychlý růst, a to i fyzický. Na konci cyklu je pak smrt, prozatím neodvratitelná. Jak dlouho bude náš životní cyklus trvat, nevíme, a ne vždy to dokážeme zcela ovlivnit. Co ale můžeme ovlivnit zcela zásadně je, jak vysoko se dostaneme na oné ose x, na které však místo objemů prodeje a výše tržeb/počtu zaměstnanců společnosti budeme mít jiné veličiny – intelekt, moudrost, vnitřní klid, spiritualita, sexualita a určitě se najdou i další. Bohužel je ale neumíme jednoduše vyčíslit, abychom mohli sledovat jejich vývoj a identifikovat nutný čas pro změnu tak jako u produktů a firem.

Popis problematiky „životního cyklu člověka“ tvoří základ [vývojové psychologie](#) – rozsáhlého oboru, který sahá desítky let do historie a přináší celou řadu nejrůznějších teorií. Kupříkladu zakladatel neofreudismu Erik Erikson, došel

[ve své teorii psychosociálního vývoje](#)

k obdobným závěrům jako profesor Greiner v teorii evoluce a revoluce týkající se firem.

Základem pro posun z jedné životní etapy do druhé je vyřešení zásadního konfliktu (chcete-li revoluce). Tím se podle Eriksona nejen posouváme do další, evoluční, životní fáze, ale

rozvíjíme pro danou fázi konkrétní životní ctnost. To morálka se nám zas podle

[Lawrence Kohlbergovi teorie](#)

rozvíjí jen evolučně, na základě získaných zkušeností a rozvoje našich kognitivních funkcí. Díky tomu se postupně posouváme z jedné úrovně do druhé.

Kdy přichází skutečný čas na změnu

Skutečný čas na změnu v našem životě přichází tehdy, když začne docházet ke stagnaci a následnému poklesu. Klíčovou otázkou je ale čeho. Podle mě a mých zkušeností je to pocit spokojenosti. Až když začínáme být nespokojení se stávajícím stavem, začneme mít vůli, sílu a odhodlání ho chtít změnit. A je jedno, jestli se jedná o tělesnou hmotnost, práci, školu, vztahy, bydlení nebo cokoli dalšího.

Čím dlouhodobější a větší nespokojenosti čelíme, tím větší je pravděpodobnost, že se ke změně odhodláme. Jednoho dne prostě onen pověstný pohár trpělivosti, který rád využíval i známý český psychiatr Miroslav Plizák, přeteče. Jenže tohle není jediná vzájemná závislost mezi spokojeností a změnou. Ta mnohem důležitější je, že **čím později změnu provedeme, tím déle a více budeme nespokojení.**

To ale platí až počítáno od okamžiku, kdy uzrál čas na změnu. Tedy, kdy míra naší spokojenosti v dané oblasti přestala růst anebo se její růst výrazně zpomalil.

Stejně jako u Greinerovy teorie životního cyklu firem totiž platí, že je nesmysl provádět některé revoluční změny zbytečně brzo. Představa, že pekárnu o třech lidech rozdělím na divize, zavedu v nich maticovou organizační strukturu, controlling, reporting, oddělení nákupu, projektové řízení, atd. je naprosto nesmyslná. Taková pekárna o třech lidech by nedokázala upéct ani jediný chléb. V životě je to stejné. **Představa, že okopíruju procesy od někoho, kdo se nachází v jiné fázi a úplně jiného (každý člověk je unikátní) životního cyklu, a dosáhnou tím tak jeho stavu spokojenosti, může být zhoubná**

. I proto byste se neměli porovnávat s ostatními. Co tím mám třeba na mysli?

„Iva a Marek se taky spolu furt hádali. Pak si pořídili děťátko, a jak jsou teď spolu šťastní.“

„Lenka a Honza tu byli furt nešťastní a pak se i s dětmi sebrali, odstěhovali se na Bali, a teď už jsou pořád jen šťastní.“

Třeba tohle.

Kdy máte šanci s revoluční změnou uspět

Z výše řečeného je zřejmé, že by bylo fajn umět včas rozpoznat okamžik vhodný pro změnu, což se dá do jisté míry naučit, a začít s ní raději dříve než-li později. To ovšem vyžaduje podstatně větší úsilí než v okamžiku, kdy je situace pro vás již neúnosná a vy ji tak jako tak už prostě „musíte“ vyřešit.

Jak se naučit rozpoznat vhodný čas pro změnu? Spokojenost se nedá bohužel kvantifikovat. Někteří se o to snaží a zavádějí stupnice od 0 do 10 s radikálními závěry, pokud spokojenost dvakrát po sobě klesne pod 7,5 apod. Jenže jak a kdy to chcete hodnotit? Hned po hádce se šéfem? Potom, co dostanete přidáno? Dva měsíce po narození dítěte, kdy už jste zhruba ty dva měsíce nespali? Spíš než důsledné vedení tabulek spokojenosti v životních aspektech 1 až 4 825 považuji za lepší se na konci týdne na chvíli zastavit a zamyslet se nad tím, s čím jsme v daném týdnu byli spokojeni a s čím ne. A třeba si to i napsat, když budete chtít. A zkuste se také zamyslet nad tím, co jste mohli udělat líp – u obou věcí. Abyste byli ještě spokojenější a abyste bývali nebyli nespokojeni. Pokud pak uvidíte několik týdnů po sobě, že důvody nespokojenosti se opakují, začíná být jasné, že v dané oblasti nadešel čas na nějakou změnu. Ne nutně však revoluční. Někdy stačí změnit drobnost a míra vaší spokojenosti se výrazně zvýší. Jste ráno unavení a vadí vám? Chodte dřív spát. Není hned nezbytné kvůli tomu začít radikálně měnit celý svůj život. Na revoluční změnu přichází čas až tehdy, kdy se pomocí těch evolučních nedaří odstranit příčinu nespokojenosti. Přesně jako v Greinerově teorii. Ideálním příkladem je hubnutí. Začnete víc spát, častěji cvičit, zdravěji jíst, a přesto se s vaší tělesnou hmotností celé týdny a měsíce pořád nic neděje? Pak přišel čas na revoluční změnu.

Jak se donutit ke změně

Jsou v zásadě dvě možnosti – buď jste k ní opravdu donuceni a nejde jinak – třeba, když vás třeba propustí z práce, ve které jste stejně nebyli spokojeni – anebo je to opravdu čistě jen na

Napsal uživatel Martin Zikmund
Sobota, 09 Leden 2016 15:51 -

vás. V tu chvíli je pro úspěch změny podstatné, abyste ji opravdu chtěli. A to nejen z pohledu racionálních argumentů, se kterými přijde váš „člověk“ (frontální kortex) (viz [tento článek a jeho pasáž Seznamte se se svým mozkem](#)), ale i po té emocionální stránce, za kterou je zodpovědný váš „šimpanz“ (limbický systém). Abyste byli pro změnu i cestu, na kterou se vydáváte, doslova nadšení. Aby to nebylo jen o tom, že chcete změnu, ale abyste byli vnitřně rozhodnutí, že se změníte.

A ano „se“ je tam správně! Každá změna začíná u vás samotných a tam proběhne také ze všeho nejdříve. A to i ta, ke které jste donuceni. Pokud chcete, aby něco kolem vás bylo jiné, jste to právě vy, kdo to musí změnit. Pokud jste to vy, kdo musí něco změnit, budete to také vy a jen vy, kdo bude muset začít dělat něco jinak. Protože, jak říkával Albert Einstein: *„Definice šílenství je dělat stejnou věc znovu a znovu a očekávat jiné výsledky.“*

K tomu, abyste pak byli při své cestě za změnou úspěšní, budete, stejně jako k dosažení libovolného jiného cíle, podle britského psychiatra Dr. Steva Peterse potřebovat:

- odhodlání (logicky motivovaný dlouhodobý záměr, který nás trvale nutí dělat něco i tehdy, když se nám (šimpanzovi) nechce),
- vlastnictví (to, že se pro danou změnu sami a ze své vlastní vůle rozhodneme),
- odpovědnost (vnitřní potřeba plnit dané sliby a stanovené cíle)
- a dokonalost (schopnost a ochota systematicky a dlouhodobě vynakládat veškeré úsilí potřebné ke splnění cíle).

O tom, jak dosahovat svých cílů si ale podrobněji povíme někdy příště, v samostatném článku. A pokud po přečtení tohoto článku opravdu cítíte, že pro vás je čas na změnu, ale nechcete být

Jak poznat, že je čas na změnu - BusinessVize.cz

Napsal uživatel Martin Zikmund
Sobota, 09 Leden 2016 15:51 -

na tu vaši změnu sami, neváhejte mě [kontaktovat](#) .

[Joomla SEO powered by JoomSEF](#)