

Seeds for Change

Promene unutar grupe

Kratak vodič

Da li si se nekada pitao kako da uvedeš novi način rada u grupi? Smatraš da može da se radi bolje, ali nisi sigurna kako da začneš tu temu. Kada vidiš da ima prostora za napredovanje, ali osećaš da nisi u mogućnosti da doprineseš promenama, dolazi do frustracija – kao posledica toga grupa može izgubiti fokus sa kampanje na kojoj radi, kao i neke od članova.

S druge strane, ukoliko grupa uspe da se razvije u pozitivnom smeru, dolazi do skoka energije kod svih članova. Slede uputstva kako, korak po korak, možeš da sprovedeš promene unutar grupe:

1. korak: Postavi sebi nekoliko pitanja

Pre svega, vredi poći od nekih pitanja kao što su:

- “Da li su zaista potrebne promene unutar grupe?”
- “Da li će uz pomoć novog načina obavljanja poslova grupa postati efektivnija i inkluzivnija?”
- “S druge strane, da li to želim iz ličnih razloga, čak i ako neće biti od veće koristi za grupu ili njene članove?”

2. korak: Iznesi predmet koji želiš da podvrgneš promenama i saslušaj odgovore unutar grupe

Nakon što si prošla kroz pitanja poput onih iz prvog koraka, pronađi vremena da izneseš nove ideje pred grupu. Nemoj da pretpostavljaš da ćeš naići na otpor. Možda i hoćeš, ali ponekad tenzija i sukob nastaju kao posledica načina na koji pristupamo promenama.

Iznesi svoje ideje jasno i iskreno, a potom daj ljudima vremena da razmisle. Pozitivan stav može da bude od koristi – pitanje “*šta radimo pogrešno*”, teže je progutati od pitanja “*da li možemo nešto da uradimo još bolje*”.

Za početak se drži onoga za šta smatraš da treba poboljšati i razloga za poboljšavanje. Nemoj da žuriš sa predlaganjem rešenja. Verovatno ćeš imati ideje za rešavanje uočenih problema i možeš ih izneti u sledećoj fazi. U međuvremenu, ukoliko je grupa u mogućnosti da aktivno učestvuje u rešavanju datog problema, veća je verovnoća da će se latiti tog posla.

Otpor novim idejama?

Prepoznavanje razloga za bilo koju vrstu zabrinutosti vezano za promene omogućava nam da razumemo i rešimo problem.

Prostor i vreme potrebno za ovo je od ključnog značaja i pomoći za promene unutar grupe.

Razmotri neke od najuobičajenijih razloga za otpor promenama, i razmisli o načinima za premošćavanje ovih teškoća:

- Grupa ima osećaj kao da joj nedostaju veštine pomoću kojih bi sprovela nove ideje.
- Postoji mogućnost da grupa neće uvidati potrebu za promenama – u tom slučaju ćeš možda morati da pomogneš ljudima da uvide na koji način će promene biti od koristi.
- Zabrinutost da nove ideje neće uspeti i da će ograničeni resursi kojima grupa raspolaže biti protraćeni.
- Vreme i energija – grupa uviđa da su joj potrebne promene, ali je preuzeta svakodnevnim aktivnostima, čak i ako to što ti predlažeš, dugoročno gledano, može da uštedi vreme.
- Lični razlozi – na primer, članovi koji poseduju moć, strahuju da će postati manje važni unutar grupe ukoliko se stvari budu radile na drugačiji način. Ili ljudi koji su mnogo uložili u trenutni sistem, ne žele da ga izgube.

Možda će samo jedna ili dve osobe biti obazrive po pitanju promene, a mnogi članovi će je podržati. Ponekad je dovoljno samo da neko iznese predmet na otvoreno – da kaže ono o čemu su mnogi razmišljali, ali su se plašili da kažu.

3.korak: Napravi prostor i vreme za diskusiju

Razmisli kako možeš da ohrabriš grupu da razmotri predmet kojim bi se promenio način obavljanja nekih poslova:

- Nekim ljudima će biti potrebno da razmisle, stoga pusti da prođe neko vreme i budi spremna na to da će se situacija razvijati korak po korak.
- Velike promene mogu da deluju zastrašujuće, stoga razmisli na koji način možeš da razbiješ problem na manje komade koji se lakše obrađuju, umesto da izložiš sve odjednom.
- Proveri kako se osećaju ostali članovi – trebalo bi da svi imaju priliku da izraze svoje poglede i ideje o onome što bi trebalo da se menja i načinu na koji se sprovodi promena. U ovoj fazi bi trebalo da izložiš svoje ideje za rešavanje problema. Opet, budi strpljiva – ti možda dugo razmišljaš o svojim idejama, ali one mogu biti potpuno nove drugima.

4.korak: Napravite dogovor i sprovedite promene

Nakon što su svi razmislili o novim idejama i predlozima, dolazi red na dogovaranje o promenama. Ukoliko do sada niste pokrenuli proces donošenja odluka, sada je vreme.

Kao i nedemokratski način funkcionisanja, nametnute promene najverovatnije neće uspeti. Stoga se

pobrinite da svi budu uključeni u odlučivanje ne samo o onome šta treba da se menja, nego i o onome šta grupa treba da uradi da bi do toga došlo.

5.korak: Budućnost

Pristajanje grupe na promene je samo prvi korak – budi istrajna. Potrebno je neko vreme da se nove ideje slegnu i moguće da će u početku izgledati kao da novi pristupi ne funkcionišu dobro. Ukoliko se radi o značajnim promenama, biće korisno da se razradi strategija za njihovo sprovođenje. Možete se dogovoriti kako i kada da sprovedete svaki deo plana. Uvedite faze za rezimiranje kako biste bili sigurni da stvari napreduju i budite spremni da, ukoliko je potrebno, menjate planove kako bi sve dobro funkcionisalo.

Izvor: <http://seedsforchange.org.uk/makingchanges>