

# Continuare o cambiare? Come uscire dalla propria comfort zone

di [Luca Bianchi](#), [Alberto Bubbio](#)

Publicato il 19 Febbraio 2022

La pandemia e il **mondo post pandemia** renderanno necessario **cambiare tanti aspetti della nostra vita**: saremo pronti a farlo?

Nel mondo imprenditoriale e del lavoro tale necessità sarà sentita in modo fortissimo e potrebbe essere ineluttabile. Sappremo **uscire** dalla nostra **comfort zone**?

Che nell'attuale contesto pandemico e nella "*prossima normalità*" sia necessario cambiare approccio dovrebbe apparire chiaro a tutti. Ma non lo è.

Non lo è poiché nonostante ci sia il tempo per farlo non si pensa per cercare di capire cosa sta cambiando.

I "*Ristori*" offerti dal Governo, se il modello di *business* è cambiato e l'imprenditore non pensa di cambiare, diventano soldi solo temporaneamente utili (forse), ma nel medio-lungo termine buttati via.



Certo non è facile capire ed accettare questi concetti: la necessità di cambiare è spesso difficile da cogliere e questo soprattutto in situazioni normali.

Bisognerebbe farlo alle prime percezioni che qualcosa di spiacevole si sta concretizzando e che ben presto creerà una situazione negativa; non è per nulla facile farlo.

Certo, come ci ricorda il professor Kotter (nell'e-book: "[8 steps to Accelerate Change in Your Organizations](#)"), riuscire a diffondere un senso di urgenza sulla necessità del cambiamento è presupposto funzionale ad attivare il cambiamento stesso.

Questo è quindi facilitato quando gli andamenti derivanti dall'ambiente esterno e i risultati aziendali iniziano ad essere negativi.

Qualcuno sostiene che in quel momento sia già troppo tardi.

Come è noto, sulla prevenzione delle crisi in Italia gli ordini professionali hanno versato fiumi di inchiostro, hanno scritto e stanno scrivendo enciclopedie, ma per l'impatto sociale negativo che le [crisi di impresa](#) hanno sul piano occupazionale vale ancora l'aureo principio: "*meglio tardi che mai*".

### **Uscire dalla propria *comfort zone***

Purtroppo il cambiamento è spesso reso difficile dal fatto che in una realtà fatta da più persone sono sempre molto più numerose quelle che sono contrarie al cambiamento rispetto a quelle favorevoli.

Il problema fondamentale è quello di abbandonare la propria *comfort zone*, per qualcosa di sconosciuto ed incerto.

Non tutti sono disponibili a questa evoluzione.

Spesso le resistenze al cambiamento sono tanto maggiori quanto più la persona si sente sprovvista delle capacità concettuali e culturali per affrontare con successo il cambiamento stesso.

Al contrario, essere disponibili al cambiamento è connaturato nel Dna delle persone per il loro vissuto; tuttavia, questo non significa che chi è neutro o contrario al cambiamento non possa convincersi della sua utilità.

Nel *business* il cambiamento avviene tutti i giorni.

Nella nostra esperienza un altro aspetto che caratterizza in modo vincente il cambiamento è il ritmo, spesso incalzante e comunque costante, che si riesce ad imprimere a questo processo tanto delicato e difficile quanto lo sarà nel futuro prossimo, in quanto le situazioni che vivremo post-pandemia renderanno il cambiamento ineluttabile.

## La cultura del cambiamento

In proposito comunque si ricorda che, a nostro avviso, la disponibilità al cambiamento è un fatto dai connotati fortemente culturali.

L'ignoranza è la prigione o il rifugio per difendere ad oltranza lo *status quo*.

Infine un ultimo avvertimento: c'è chi ha capito, come saggiamente scriveva nel Gattopardo Tomasi di Lampedusa, che il cambiamento può essere utilizzato in modo manipolatorio:

*“Se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi”.*

La variazione solo l'aspetto esteriore, apparente, di quello che in realtà è un falso cambiamento.

Noi italiani in materia siamo dei maestri e lo dobbiamo al nostro livello culturale mediamente elevato.

*A cura di Alberto Bubbio e Luca Bianchi*

Sabato 19 Febbraio 2022

## Post Covid-19 e management: le 5 cose che devono cambiare

### Corso di management online

*in collaborazione con*

*Manage-Mind: a knowledge distribution factory*

*logo manage mind*

### Introduzione al percorso

Il Covid-19 ci ha offerto una grande possibilità: avere più tempo per ascoltare. Ma bisogna volerlo. Ed è stato così per la nostra community.

Pertanto, vi proponiamo **5 video-lezioni** in cui abbiamo cercato di individuare **quali saranno le attività e i contenuti che caratterizzeranno il futuro del management.**



**Non abbiamo lavorato al buio.** Siamo partiti dai recenti lavori di **Gary Hamel** per discutere su questo tema ancora caratterizzato da alcune incognite, ma anche da alcune certezze.

Fra queste, il fatto che le **5 attività**, da sempre ritenute caratterizzanti un efficace *management process*, rimangono tali:

1. planning,
2. organizing,
3. leading,
4. executing e
5. controlling.

Tuttavia, qualcosa sembra debba cambiare. Quello che dovrà probabilmente cambiare sono **le modalità, i tempi e gli strumenti** chiamati a caratterizzare quelle 5 “*tradizionali*” attività.

...

**[SCOPRI DI PIU' >](#)**