

PESSOAS QUE NÃO QUEREM MUDAR

Conhece alguém que não deseja mudar? Eu conheço várias pessoas assim. Já foram advertidas da necessidade de mudar, já perceberam que precisam mudar, já estão se sentindo “peixe fora d’água” porque todos estão mudando e elas não, mas ainda assim não querem mudar. E fazem questão de dizer isso, sustentando uma postura de invencibilidade diante do desafio constante da mudança. O que fazer com essas pessoas? Como lidar com elas? O ponto a ser considerado aqui é que excluindo essa questão da mudança, são pessoas queridas, fazem parte de nossa convivência, tem uma série de valores e virtudes, a única questão que as torna difíceis de nos relacionarmos é exatamente a postura “contra mudanças.” Algumas atitudes podem nos ajudar a lidar com essas pessoas. A primeira é **termos paciência com o tempo que cada pessoa precisa para assimilar as mudanças**. Algumas pessoas precisam de mais tempo e nós temos que respeitar isso. A paciência nos ajuda a irmos conversando com elas, incentivando-as a mudar, mostrando as necessidades de mudança e por aí vai. Apenas um detalhe nesse ponto precisa ser destacado: é preciso ter um limite no tempo. A paciência nos fará estabelecer um limite longo, mas ele precisa existir. Aqui entra a sabedoria em estabelecer até quando vamos insistir e aguardar. Não podemos aguardar uma mudança necessária um tempo longo demais.

Também é necessário **entender quais mudanças são urgentes e quais podem ser postergadas**. Há mudanças que não podem esperar. E aí, quem não quer mudar, infelizmente será penalizado por sua postura. Não estou falando aqui de castigos emocionais ou demissão, por exemplo, mas sim em deixar pessoas fora do processo. Mas, também pode acontecer em alguns momentos de termos que retirar do grupo uma pessoa que está impedindo um processo necessário de mudança. Se algo precisa acontecer e alguém não permite que aconteça, aí a conversa muda de tom. Líderes precisarão distinguir entre a necessidade de tirar alguém da equipe ou simplesmente deixá-la à margem de um processo. Quando uma mudança pode aguardar, então temos a esperança de que os contrários a ela pensem um pouco mais de tempo e sejam incluídos no processo. Se a mudança é urgente, então temos que seguir, apesar dos contrários.

E por último temos que **ajudar as pessoas nos processos de mudança, até quando elas mesmas tiverem que mudar**. Deixe-me explicar. Temos que ajudar pessoas a encararem os processos de mudança e dar a elas todo o suporte necessário durante a fase de transição do que temos hoje para o que estamos construindo. Mas se elas não quiserem mudar e se estiverem atrapalhando o processo necessário de mudança, temos que ajudá-las a se ‘mudarem.’ Parece ser frio e até antipático tal procedimento, mas é o melhor para todos. Algumas pessoas ao se mudarem encontram espaços melhores, onde são menos agredidas pelos processos de mudança. Se sentirão mais felizes em não terem que encarar rotinas novas ou diferentes. E ao se mudarem contribuirão para que as mudanças necessárias no ambiente atual aconteçam.

Todos nós temos alguma resistência à mudanças. Então agora vamos trazer para nossa realidade e ponderar: estamos demorando demais para interagir com as mudanças que estão ao nosso redor e que são necessárias? Será que estamos exigindo tempo demais para nossa adaptação às novas rotinas? Estamos prejudicando processos necessários e urgentes de mudança? Precisamos nos mudar para novos ambientes por não nos adaptarmos às mudanças que estão sendo efetuadas aqui? Ao responder essas perguntas com franqueza estaremos dando um passo firme em direção ao inevitável: mudar ou mudar-se. A primeira opção parece ser a melhor.