



PEACE AT WORK
PERSONAL EMPOWERMENT AND CARE ENHANCEMENT

ΘΕΤΙΚΗ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ: Η ΑΛΛΑΓΗ ΩΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ 14

03/2025



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Μαθησιακοί Στόχοι

Μέχρι το τέλος αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας, οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- Αναγνωρίζουν τον τρόπο με τον οποίο η αλλαγή, προσωπική, οργανωτική ή κοινωνική, επηρεάζει τα συναισθήματα, τα κίνητρα και την ευημερία.
- Προσδιορίζουν τα εμπόδια που κάνουν την αλλαγή να φαίνεται απειλητική ή εξουθενωτική.
- Εφαρμόζουν στρατηγικές για την ανάπτυξη θετικής νοοτροπίας και προσαρμοστικών δεξιοτήτων αντιμετώπισης κατά τη διάρκεια μεταβάσεων.
- Αναπλαισιώνουν την αλλαγή ως καταλύτη για ανάπτυξη, μάθηση και καινοτομία.
- Σχεδιάζουν πρακτικά βήματα για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας απέναντι στην αβεβαιότητα.

Εισαγωγή

Η αλλαγή είναι ένα αναπόφευκτο μέρος της ζωής και της εργασίας. Είτε πρόκειται για μια προσωπική μετάβαση, μια οργανωτική αναδιάρθρωση ή έναν παγκόσμιο μετασχηματισμό, η αλλαγή συχνά φέρνει αβεβαιότητα, αλλά και δυνατότητες. Πολλοί άνθρωποι βιώνουν αντίσταση ή άγχος όταν έρχονται αντιμέτωποι με νέες καταστάσεις, κυρίως επειδή η αλλαγή προκαλεί τις συνήθειες, τις ζώνες άνεσης και τους εδραιωμένους ρόλους.

Ωστόσο, όταν προσεγγίζεται με επίγνωση και ειλικρίνεια, η αλλαγή μπορεί να αποτελέσει ισχυρή κινητήρια δύναμη για την προσωπική και συλλογική ανάπτυξη. Μπορεί να πυροδοτήσει τη δημιουργικότητα, να ενισχύσει την ανθεκτικότητα και να δημιουργήσει νέα μονοπάτια για ολοκλήρωση και συνεργασία.

Σε αυτήν την ενότητα, θα εξερευνήσετε τον τρόπο με τον οποίο θα μεταβείτε από μια αντίδραση που βασίζεται στον φόβο σε μια νοοτροπία προσανατολισμένη στην ανάπτυξη. Θα μάθετε εργαλεία για την προσαρμογή στις μεταβάσεις και τη μετατροπή της αβεβαιότητας σε ευκαιρία για εσάς, τον εργασιακό σας χώρο και την ευρύτερη κοινότητα.

Κατανοώντας την Αλλαγή: Γιατί Φαντάζει Δύσκολη

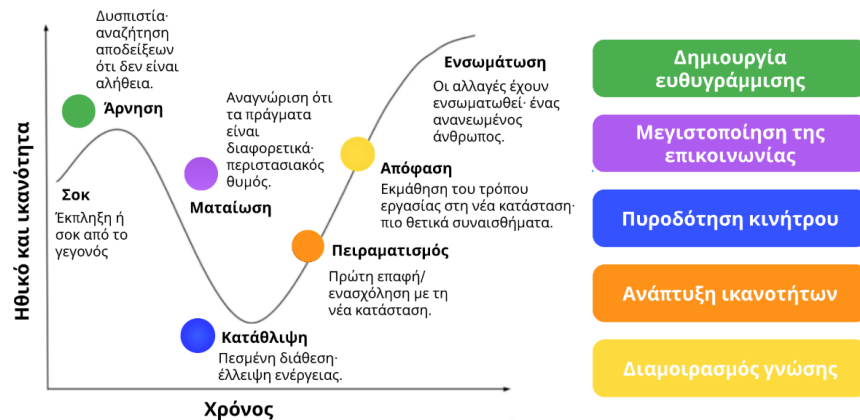


Η αλλαγή συχνά προκαλεί δυσφορία επειδή προκαλεί τις ρουτίνες μας, τις προσδοκίες μας και το αίσθημα σταθερότητας που έχουμε. Κάθε αλλαγή ξεκινά με ένα «ξεπάγωμα» (unfreezing), μια στιγμή κατά την οποία οι οικείες συνήθειες αμφισβητούνται ή ανατρέπονται ([Lewin, 1947](#)). Πρόσφατες έρευνες επανερμηνεύουν αυτή την ιδέα, δείχνοντας ότι το ξεπάγωμα δεν είναι μόνο ένα βήμα αλλά μια δυναμική συναισθηματική και γνωστική διαδικασία ([Cummings et al., 2016](#)).

[Ο ψυχολόγος Kurt Lewin \(1947\)](#) περιέγραψε την αλλαγή ως μια διαδικασία ξεπαγώματος, αλλαγής και επαναπαγώματος, μεταβαίνοντας από παλιές συμπεριφορές σε νέες. Κατά τη μεταβατική φάση, η δυσφορία και η αντίσταση είναι φυσιολογικές αντιδράσεις στην αβεβαιότητα. [Μάθετε περισσότερα για το μοντέλο διαχείρισης αλλαγών του Lewin εδώ.](#)

Καθώς πλοηγούμαστε μέσα στην αλλαγή, μπορεί να παρατηρήσουμε συναισθήματα αντίστασης, σύγχυσης ή ακόμα και απώλειας. Αυτό είναι απολύτως φυσιολογικό. Η Καμπύλη της Αλλαγής, εμπνευσμένη από τα στάδια της Kübler-Ross, περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι συχνά περνούν μέσα από φάσεις όπως η άρνηση, η ματαιώση, η διερεύνηση και τελικά η αποδοχή.

Καμπύλη Αλλαγής της Kübler-Ross



Σταματήστε για μια στιγμή: Ποιο στάδιο αναγνωρίζετε περισσότερο στον εαυτό σας αυτή τη στιγμή;

Σύμφωνα με την [Καμπύλη της Αλλαγής της Elizabeth Kübler-Ross \(1969\)](#), οι άνθρωποι συχνά βιώνουν συναισθήματα παρόμοια με εκείνα του πένθους, άρνηση, ματαιώση, διερεύνηση και αποδοχή, προτού φτάσουν στην προσαρμογή. Η κατανόηση αυτής της συναισθηματικής διαδρομής βοηθά στο να κανονικοποιηθεί η δυσφορία ως μέρος της ανάπτυξης και όχι ως σημάδι αδυναμίας. [Διαβάστε περισσότερα για την Καμπύλη της Αλλαγής της Elizabeth Kübler-Ross εδώ.](#)

Η οργανωσιακή κουλτούρα παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο αντιδρούμε. Η κουλτούρα λειτουργεί ως ένας κοινός φακός που διαμορφώνει το «πώς γίνονται τα πράγματα εδώ» ([Schein, 2010](#)). Όταν αυτός ο φακός μετατοπίζεται, για παράδειγμα, όταν αλλάζουν οι νόρμες ή οι προσδοκίες, ακολουθεί και η εσωτερική μας αντίδραση.

Αναστοχαστείτε: Στον εργασιακό σας χώρο ή στην κοινότητά σας, πώς αντιδρούν συνήθως οι άνθρωποι σε νέες ιδέες ή μεταβάσεις;

Η αλλαγή μπορεί να φαίνεται δύσκολη, αλλά είναι επίσης διδακτική. Η ομαδική λήψη αποφάσεων δείχνει ότι όταν οι άνθρωποι συμμετέχουν στη διαμόρφωση της αλλαγής, προσαρμόζονται πιο γρήγορα και αισθάνονται ότι έχουν μεγαλύτερο έλεγχο ([Lewin, 1947](#)). Παρομοίως, η σαφής επικοινωνία και ο κοινός σκοπός υποστηρίζουν την πιο αποτελεσματική προσαρμογή στους οργανισμούς ([Austin, 2015](#)).

Θυμηθείτε: οι αντιδράσεις σας δεν είναι εμπόδια· είναι σήματα που σας καθοδηγούν προς την κατανόηση και την ανάπτυξη. Παρατηρώντας τες και ερχόμενοι σε επαφή μαζί τους, προετοιμάζετε τον εαυτό σας να μεταβεί από την αβεβαιότητα προς την ευκαιρία.

Από την Αντίσταση στην Ανθεκτικότητα



Η αντίσταση στην αλλαγή δεν είναι σημάδι αδυναμίας· είναι μια φυσιολογική και προστατευτική αντίδραση στην αβεβαιότητα. Οι άνθρωποι συχνά αντιστέκονται επειδή φοβούνται ότι θα χάσουν οικείες ρουτίνες, ρόλους ή τον έλεγχο. Αυτή η αντίσταση μπορεί επίσης να προκύψει όταν οι στόχοι είναι ασαφείς ή όταν η εμπιστοσύνη στην ηγεσία είναι περιορισμένη ([Cummings et al., 2016](#)). Η αλλαγή περιλαμβάνει γνωστική και συναισθηματική αναταραχή, καθιστώντας κατανοητό το γεγονός ότι χρειαζόμαστε χρόνο για επεξεργασία και προσαρμογή.

Η ανθεκτικότητα, ωστόσο, μετατρέπει την αντίσταση σε προσαρμοστικότητα. Αντί για την απλή «επαναφορά», η ανθεκτικότητα επιτρέπει σε άτομα και ομάδες να ανακάμψουν, χρησιμοποιώντας την αλλαγή ως ευκαιρία για ανάπτυξη. Τα ανθεκτικά άτομα βασίζονται στη συναισθηματική ρύθμιση, σε θετικές στρατηγικές αντιμετώπισης και στη ρεαλιστική αισιοδοξία για να διαχειρίζονται τις αντιξοότητες πιο αποτελεσματικά ([Bonanno, 2004](#)). Αυτά τα δυνατά σημεία τους βοηθούν να διατηρούν την ισορροπία τους κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων και να ανακάμπτουν πιο γρήγορα από το άγχος.

Η οργανωσιακή κουλτούρα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της ανθεκτικότητας. Τα υποστηρικτικά και διαφανή περιβάλλοντα, όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ψυχολογικά ασφαλείς να κάνουν ερωτήσεις ή να εκφράσουν ανησυχίες, επιτρέπουν την ομαλότερη προσαρμογή ([Schein, 2010](#)). Η σαφής επικοινωνία και ο κοινός σκοπός ενθαρρύνουν τα άτομα να συμμετέχουν ενεργά στην αλλαγή αντί να αντιστέκονται σε αυτήν ([Austin, 2015](#)).

Ακολουθούν μερικά πρακτικά βήματα που μπορούν να βοηθήσουν στη μετάβαση από την αντίσταση στην ανθεκτικότητα:

- Αναγνωρίστε την αβεβαιότητα αντί να την αποφεύγετε ([Carleton, 2016](#)).

- Αναπλαισιώστε τις προκλήσεις ως ευκαιρίες για μάθηση ή καινοτομία ([Gross & John, 2003](#)).
- Παραμείνετε συνδεδεμένοι με υποστηρικτικούς ανθρώπους και δίκτυα ([Ozbay et al., 2007](#)).
- Εξασκηθείτε στη συναισθηματική ρύθμιση, όπως μέσω της ενσυνειδητότητας, του αναστοχασμού ή της τήρησης ημερολογίου ([Kabat-Zinn, 2003](#)).

Προβληματισμός: Ποιο είναι ένα μικρό, εποικοδομητικό βήμα που θα μπορούσατε να κάνετε σήμερα για να αντιμετωπίσετε μια τρέχουσα αλλαγή με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση;

Προσεγγίζοντας την αλλαγή με περιέργεια αντί για φόβο, ενισχύετε την ικανότητά σας να προσαρμόζεστε και δημιουργείτε χώρο για προσωπική και συλλογική ανάπτυξη.

Βλέποντας την Αλλαγή ως Ανάπτυξη



Παρόλο που η αλλαγή μπορεί αρχικά να προκαλεί αναστάτωση, προσφέρει επίσης πολύτιμες ευκαιρίες για μάθηση, δημιουργικότητα και ανάπτυξη. Όταν μετατοπίζουμε την οπτική μας από το «τι χάνεται» στο «τι μπορεί να κερδηθεί», αλλάζει και η συναισθηματική μας αντίδραση. Αυτή η μεταστροφή της νοοτροπίας συνδέεται στενά με την

έννοια της νοοτροπίας ανάπτυξης, η οποία υποστηρίζει ότι οι ικανότητες και οι συμπεριφορές μπορούν να εξελιχθούν μέσω της προσπάθειας και της μάθησης ([Dweck, 2006](#)).

Η έρευνα για την οργανωσιακή μάθηση δείχνει ότι όταν τα άτομα και οι ομάδες αισθάνονται ασφαλείς να πειραματιστούν και να εξερευνήσουν, γίνονται πιο ευέλικτα και καινοτόμα. Ο [Schein \(2010\)](#) επισημαίνει ότι η ψυχολογική ασφάλεια, η αίσθηση ότι μπορούμε να μιλήσουμε ελεύθερα ή να κάνουμε λάθη χωρίς φόβο, ενθαρρύνει τις συμπεριφορές μάθησης και την εποικοδομητική προσαρμογή. Όταν οι άνθρωποι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται, είναι πιο πρόθυμοι να δοκιμάσουν νέες προσεγγίσεις, να προσφέρουν λύσεις και να συμμετάσχουν ενεργά στην αλλαγή.

Η αυτοαποτελεσματικότητα διαδραματίζει επίσης ουσιαστικό ρόλο. Σύμφωνα με τον [Bandura \(1997\)](#), η πίστη κάποιου στην ικανότητά του να επηρεάζει τα αποτελέσματα αυξάνει το κίνητρο και ενθαρρύνει τους ανθρώπους να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, ακόμη και σε συνθήκες

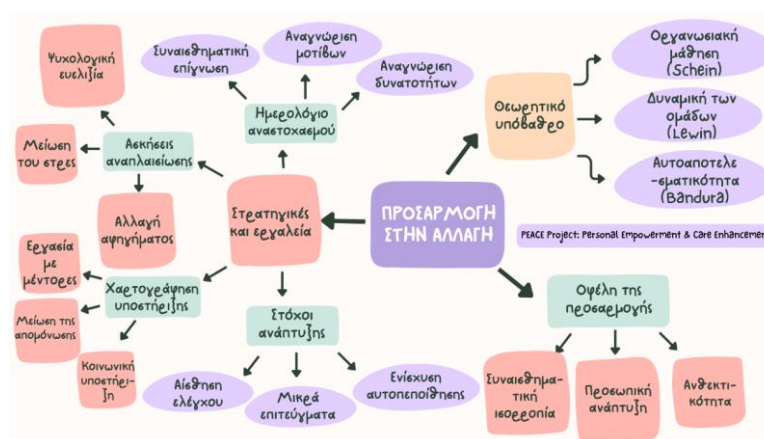
αβεβαιότητας. Αυτή η αίσθηση της αυτενέργειας βοηθά στη μετατροπή της αλλαγής από απειλή σε ευκαιρία.

Σκεφτείτε το: Ποια πρόσφατη αλλαγή σας έδωσε την ευκαιρία να μάθετε κάτι νέο ή να ανακαλύψετε μια νέα δύναμη;

Οι κοινότητες και οι εργασιακοί χώροι που υιοθετούν νοοτροπίες προσανατολισμένες στη μάθηση τείνουν να προσαρμόζονται ταχύτερα και πιο αποτελεσματικά. Η έρευνα για τη λήψη αποφάσεων σε ομάδες δείχνει ότι όταν οι άνθρωποι συμμετέχουν στη διαμόρφωση της κατεύθυνσης μιας αλλαγής, νιώθουν ότι τους ανήκει η διαδικασία, καθιστώντας τη μετάβαση πιο ομαλή και βιώσιμη ([Lewin, 1947](#)). Οι ηγέτες που επικοινωνούν ανοιχτά και ενθαρρύνουν τη συμμετοχή βοηθούν στη δημιουργία περιβαλλόντων όπου τα άτομα βλέπουν την αλλαγή ως ουσιαστική και όχι ως κάτι απειλητικό ([Austin, 2015](#)).

Στην ουσία, η αντίληψη της αλλαγής ως ανάπτυξης δεν αφορά μόνο την αισιοδοξία· αφορά την αναγνώριση της ικανότητάς σου να προσαρμόζεσαι, να συνεισφέρεις και να εξελίσσεσαι, τόσο ατομικά όσο και συλλογικά.

Εργαλεία και Στρατηγικές για την Προσαρμογή στην Αλλαγή



Η προσαρμογή στην αλλαγή γίνεται ευκολότερη όταν χρησιμοποιούμε σκόπιμες στρατηγικές που ενισχύουν τη διάυγεια, την ανθεκτικότητα και τη συναισθηματική ισορροπία. Παρόλο που η εμπειρία της αλλαγής είναι μοναδική για κάθε άνθρωπο, ορισμένα εργαλεία βασισμένα σε

επιστημονικά δεδομένα μπορούν να μας βοηθήσουν να πλοηγηθούμε στις μεταβάσεις πιο αποτελεσματικά, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Μια ισχυρή προσέγγιση είναι ο αυτοστοχασμός. Η έρευνα για την οργανωσιακή μάθηση τονίζει τη σημασία του να κάνουμε μια παύση για να κατανοήσουμε τι έχει αλλάξει και πώς αυτό επηρεάζει τις σκέψεις και τις συμπεριφορές μας ([Schein, 2010](#)). Η τήρηση ενός σύντομου ημερολογίου αναστοχασμού μπορεί να σας βοηθήσει να κατονομάσετε τα συναισθήματά σας, να αναγνωρίσετε μοτίβα και να εντοπίσετε νέες προοπτικές.

Μια άλλη χρήσιμη στρατηγική είναι η αναπλαισίωση, η μετατόπιση δηλαδή της αφήγησης από το «Δεν μπορώ να το χειριστώ αυτό» στο «Αυτό είναι κάτι από το οποίο μπορώ να μάθω». Η εξάσκηση της γνωστικής αναπλαισίωσης ενισχύει την ψυχολογική ευελιξία και μειώνει τις αντιδράσεις στο στρες κατά τη διάρκεια των μεταβάσεων ([Austin, 2015](#)). Ακόμη και μικρές αλλαγές στη γλώσσα μπορούν να ανοίξουν χώρο για νέες προοπτικές.

Δοκιμάστε το: Πάρτε μια τρέχουσα πρόκληση και δοκιμάστε την ξανά ως ευκαιρία. Τι αλλάζει;

Η χαρτογράφηση υποστήριξης είναι ένα ακόμα πρακτικό εργαλείο. Το πρώιμο έργο του Lewin για τη δυναμική των ομάδων έδειξε ότι η κοινωνική υποστήριξη αυξάνει το κίνητρο και ενισχύει τη δέσμευση απέναντι στην αλλαγή ([Lewin, 1947](#)). Εντοπίζοντας ανθρώπους, δίκτυα ή πόρους στους οποίους μπορείτε να βασιστείτε, μειώνετε το αίσθημα ότι αντιμετωπίζετε την αλλαγή μόνοι σας. Η υποστήριξη μπορεί να προέλθει από συναδέλφους, μέντορες, κοινότητες ή ακόμα και από διαδικτυακές ομάδες μάθησης.

Ο καθορισμός στόχων ανάπτυξης βοηθά επίσης στην οικοδόμηση αυτοπεποίθησης. Αυτοί οι στόχοι θα πρέπει να είναι ρεαλιστικοί, συγκεκριμένοι και εφικτοί, ένα απλό βήμα που ενισχύει την αίσθηση της προόδου και της ικανότητάς σας. [O Bandura \(1997\)](#) επισημαίνει ότι τα μικρά, επιτεύξιμα βήματα κατάκτησης ενισχύουν την αυτοαποτελεσματικότητα, κάνοντας την αλλαγή να φαίνεται πιο διαχειρίσιμη και υπό προσωπικό έλεγχο. Όταν μπορείτε να δείτε την πρόοδο, όσο μικρή και αν είναι, η διαδικασία της αλλαγής φαίνεται πιο διαχειρίσιμη.

Ακολουθεί μια συνοπτική περίληψη αυτών των εργαλείων:

- Ημερολόγιο Αναστοχασμού: Ενισχύει την επίγνωση και τη συναισθηματική διαύγεια.

- Ασκήσεις Αναπλαισίωσης: Χτίζουν την ευελιξία και μειώνουν τις αντιδράσεις απέναντι σε απειλές.
- Χαρτογράφηση Υποστήριξης: Ενισχύει τη σύνδεση και μειώνει την απομόνωση.
- Στόχοι Ανάπτυξης: Δημιουργούν κατεύθυνση, κίνητρο και δυναμική.

Αναστοχασμός: Ποιο από αυτά τα εργαλεία σας φαίνεται πιο χρήσιμο αυτή τη στιγμή; Πώς θα μπορούσατε να το εφαρμόσετε αυτήν την εβδομάδα;

Η προσαρμογή στην αλλαγή δεν αφορά την τελειότητα· αφορά το να παραμένουμε περίεργοι, να κάνουμε μικρά βήματα και να εμπιστευόμαστε την ικανότητά μας να εξελισσόμαστε. Με τις σωστές στρατηγικές, η αλλαγή παύει να είναι διαταραχή και γίνεται ένα μονοπάτι προς την ανάπτυξη.

Οργανωσιακές και Κοινωνικές Διαστάσεις

Η αλλαγή δεν συμβαίνει μεμονωμένα. Η ικανότητά μας να προσαρμοζόμαστε επηρεάζεται έντονα από το περιβάλλον, τις δομές και τις κουλτούρες στις οποίες ανήκουμε. Σε οργανωσιακό επίπεδο, η αλλαγή μπορεί να είναι δύσκολη όταν η επικοινωνία είναι ασαφής, όταν οι ρόλοι αλλάζουν ξαφνικά ή όταν τα συστήματα υποστήριξης είναι αδύναμα. Ο [Schein \(2010\)](#) τονίζει ότι η οργανωσιακή κουλτούρα διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα ερμηνεύουν και ανταποκρίνονται σε νέες καταστάσεις. Μια κουλτούρα που αξιολογεί τη διαφάνεια, τη συμμετοχή και τη μάθηση μπορεί να μειώσει σημαντικά την αντίσταση και να προωθήσει ομαλότερες μεταβάσεις.

Σε ανθεκτικούς οργανισμούς, οι ηγέτες διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην καθοδήγηση της αλλαγής. Ο [Austin \(2015\)](#) υπογραμμίζει ότι οι αποτελεσματικοί ηγέτες επικοινωνούν ανοιχτά, εξηγούν τους λόγους πίσω από τις αλλαγές και εμπλέκουν τους εργαζόμενους στη διαδικασία. Αυτή η συμμετοχική προσέγγιση επιτρέπει στους ανθρώπους να αισθάνονται ότι εισακούονται και γίνονται σεβαστοί, γεγονός που ενισχύει την εμπιστοσύνη και δημιουργεί ψυχολογική ασφάλεια. Όταν οι άνθρωποι αισθάνονται ασφαλείς, είναι πιο πρόθυμοι να πειραματιστούν, να μοιραστούν ανησυχίες και να εμπλακούν εποικοδομητικά με νέες κατευθύνσεις.

Σε κοινωνικό επίπεδο, οι ραγδαίες οικονομικές, τεχνολογικές και πολιτισμικές αλλαγές μπορούν να δημιουργήσουν τόσο ευκαιρίες όσο και προκλήσεις. [Το έργο του Lewin σχετικά με τη λήψη αποφάσεων σε ομάδες \(1947\)](#) κατέδειξε ότι οι κοινότητες προσαρμόζονται καλύτερα όταν συμμετέχουν στη διαμόρφωση των λύσεων αντί να τους επιβάλλονται. Όταν οι κοινότητες αισθάνονται ενδυναμωμένες να δράσουν συλλογικά, χτίζουν ανθεκτικότητα και κοινό σκοπό, επιτρέποντας μια πιο θετική και συμπεριληπτική ανταπόκριση στις αλλαγές μεγάλης κλίμακας.

Αναστοχασμός: Πώς ανταποκρίνεται συνήθως ο οργανισμός ή η κοινότητά σας στην αλλαγή; Με δεκτικότητα ή με αντίσταση; Τι θα μπορούσε να κάνει τη διαδικασία πιο ομαλή;

Η κοινωνική προσαρμοστικότητα ενισχύεται όταν οι ομάδες συνεργάζονται, μοιράζονται τη γνώση και υποστηρίζουν η μία την άλλη ([Wenger, 2006](#)). Παραδείγματα περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ψηφιακή συμπερίληψη, κοινοτικούς χώρους μάθησης και διαγενεακά έργα που γεφυρώνουν τις διαφορές και προωθούν την κοινή κατανόηση. Αυτές οι πρωτοβουλίες, δηλαδή η οικοδόμηση κοινοτήτων πρακτικής (communities of practice), βοηθούν να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν μένει πίσω καθώς η κοινωνία εξελίσσεται.

Τελικά, τόσο οι οργανισμοί όσο και οι κοινωνίες ευημερούν όταν η αλλαγή υιοθετείται ως μια ευκαιρία για ανάπτυξη. Καλλιεργώντας κουλτούρες που δίνουν προτεραιότητα στην επικοινωνία, την συμπερίληψη και τη μάθηση, δημιουργούμε περιβάλλοντα όπου οι άνθρωποι όχι μόνο προσαρμόζονται, αλλά και ευδοκιμούν.

Δραστηριότητες

Αυτο-Αναστοχασμός | Η Δική σας Ιστορία Αλλαγής:

Σκεφτείτε μια πρόσφατη αλλαγή στη ζωή σας (μεγάλη ή μικρή). Αφιερώστε λίγο χρόνο για να προβληματιστείτε σχετικά με τα εξής:

- Πώς αντιδράσατε για πρώτη φορά, συναισθηματικά ή σωματικά;
- Ποιο στάδιο της Καμπύλης της Αλλαγής (Change Curve) αναγνωρίζετε στον εαυτό σας;
- Τι σας βοήθησε να προχωρήσετε μπροστά ή να αισθανθείτε μεγαλύτερη σιγουριά και ασφάλεια;

Συμβουλή: Δοκιμάστε να γράψετε για 3 λεπτά χωρίς διακοπή. Ενδέχεται να ανακαλύψετε πληροφορίες που δεν γνωρίζατε.

Αναπλαισίωση της Πρόκλησης:

Επιλέξτε μια τρέχουσα πρόκληση που αντιμετωπίζετε. Καταγράψτε την σε μία πρόταση. Τώρα αναπλαισιώστε την ως ευκαιρία: «Αυτή η κατάσταση μου επιτρέπει να...»

Αναστοχασμός: Πώς σας κάνει να νιώθετε η αναπλαισιωμένη δήλωση σε σύγκριση με την αρχική;

Χαρτογράφηση Υποστήριξης:

Καταγράψτε τρία άτομα, ομάδες ή πόρους που θα μπορούσαν να σας υποστηρίξουν κατά τη διάρκεια μιας αλλαγής που βιώνετε. Αυτοί μπορεί να είναι συνάδελφοι, μέντορες, φίλοι, ομάδες της κοινότητας ή εκπαιδευτικοί πόροι. Προς προβληματισμό:

- Πώς μπορούν να σας υποστηρίξουν;
- Έχετε επικοινωνήσει μαζί τους;
- Ποιο είναι ένα μικρό βήμα που μπορείτε να κάνετε για να ενεργοποιήσετε αυτήν την υποστήριξη;

Θέστε έναν Στόχο Ανάπτυξης:

Προσδιορίστε έναν μικρό, επιτεύξιμο στόχο που συνδέεται με μια αλλαγή που βιώνετε. Παραδείγματα:

- μάθηση μιας νέας δεξιότητας,
- προγραμματισμός μιας συζήτησης,
- αίτημα για διευκρινίσεις (αναζήτηση σαφήνειας),
- εξάσκηση σε μια χρήσιμη συνήθεια.

Κάντε το συγκεκριμένο: «Αυτή την εβδομάδα, θα...»

Γιατί λειτουργεί: Οι μικρές επιτυχίες δημιουργούν δυναμική και ενισχύουν την αίσθηση της αυτοαποτελεσματικότητάς σας ([Bandura, 1997](#)).

Σύνοψη – Κύρια Σημεία

Η αλλαγή είναι μία από τις λίγες σταθερές στην ανθρώπινη εμπειρία, ωστόσο η ανάπτυξή μας εξαρτάται από τον τρόπο που επιλέγουμε να ανταποκριθούμε σε αυτήν. Κάθε μετάβαση, είτε

είναι προσωπική, επαγγελματική ή κοινωνική, αμφισβητεί τη σταθερότητά μας, αλλά ανοίγει επίσης νέους δρόμους μάθησης και ανάπτυξης.

Η αντίσταση στην αλλαγή είναι μια φυσική αντίδραση, καθώς αντικατοπτρίζει την ανάγκη μας για ασφάλεια και έλεγχο. Ωστόσο, η ανθεκτικότητα μεταμορφώνει αυτή την αντίσταση σε προσαρμοστικότητα, δηλαδή στην ικανότητα να παραμένουμε γειωμένοι ενώ προσαρμοζόμαστε σε νέες πραγματικότητες. Καλλιεργώντας μια θετική νοοτροπία, μπορούμε να αναπλαισιώσουμε την αβεβαιότητα ως μια ευκαιρία για εξερεύνηση, καινοτομία και εξέλιξη.

Επιπλέον, η αλλαγή είναι σπάνια μια μεμονωμένη διαδικασία. Η συνεργασία, η ενσυναίσθηση και η συμπερίληψη είναι αυτά που καθιστούν τον μετασχηματισμό βιώσιμο και ουσιαστικό. Όταν βλέπουμε την αλλαγή όχι ως απειλή, αλλά ως ευκαιρία για κοινή πρόοδο, ενισχύουμε τόσο την προσωπική ολοκλήρωση όσο και τη συλλογική ευημερία των κοινωνιών μας.

Αναφορές

- Austin, J. (2015). Leading effective change: A primer for the HR professional. SHRM Foundation. <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/topics-tools/news/organizational-employee-development/8-15-Leading-Change-EPG-Final.pdf>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman and Company. <https://www.scribd.com/document/392014248/Self-efficacy-The-Exercise-of-Control-1997>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive after Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59, 20-28. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.59.1.20>
- Carleton R. N. (2016). Fear of the unknown: One fear to rule them all?. *Journal of anxiety disorders*, 41, 5–21. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.03.011>
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *Human relations*, 69(1), 33-60. <https://doi.org/10.1177/0018726715577707>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House. <https://icrrd.com/public/media/01-11-2020-205951Mindset%20by%20Carol%20S.%20Dweck.pdf>
- Gross, JJ, & John, OP (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Hay Faa. (n.d.). The Change Curve. Academia.edu. https://www.academia.edu/12747714/The_Change_Curve?source=swp_share

Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. Human Relations, 1(1), 5-41.
<https://doi.org/10.1177/001872674700100103>

Ozbay, F., Johnson, D. C., Δημουλάς, E., Morgan, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. Psychiatry (Edgmont (Pa.: Township)), 4(5), 35–40. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2921311/>

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.) .pdf Internet Archive. https://ia800805.us.archive.org/9/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar_H_Schein_Organizational_culture_and_leadership.pdf

Wenger, E. (2006). Communities of practice: A brief introduction. https://www.ohr.wisc.edu/cop/articles/communities_practice_intro_wenger.pdf

Περαιτέρω πηγές

[Global Shapers, The Belonging Project \(Global Shapers\) \(2021\)](#)

[TEDxTalks, Resilience & Mindset: Turning Challenges into Growth | Anusmita Khatua | TEDxADIS Muroor Youth \(2025\)](#)

[The Resilience Mindset by Justine Martin Queen Of Resilience Podcast \(2022 - σε εξέλιξη\)](#)

Conversations with Carolyn Spring, How to keep going through challenging times ([part 1](#) και [part 2](#)) (2024)

Farchi, M. U. (2025). The ART of resilience: A theoretical bridge across resilience perspectives. Frontiers in Psychology, 16, 1556047, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1556047>

Μετατρέποντας την Αβεβαιότητα σε Ανάπτυξη

Σύντομη Περιγραφή:

Ο Ανδρέας, ένας 50χρονος συντονιστής έργου, εργαζόταν στον ίδιο οργανισμό για πάνω από 15 χρόνια. Όταν η εταιρεία ανακοίνωσε μια σημαντική αναδιάρθρωση και τον ψηφιακό μετασχηματισμό της, ένιωσε άγχος και αβεβαιότητα για τον ρόλο και τη θέση του. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και συστημάτων διαχείρισης τον έκανε να αναρωτηθεί αν οι δεξιότητές του εξακολουθούσαν να είναι σχετικές.

Στην αρχή, ο Ανδρέας αντιστάθηκε στην αλλαγή, εστιάζοντας στην απώλεια της ρουτίνας και του ελέγχου του. Ωστόσο, αφού παρακολούθησε μια σειρά από εσωτερικές εκπαιδευτικές συναντήσεις και συζητήσεις σε ομάδες εργασίας, άρχισε να αναγνωρίζει τις νέες ευκαιρίες. Εγγράφηκε σε ένα διαδικτυακό πρόγραμμα ηγεσίας, εντάχθηκε σε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης και άρχισε να εφαρμόζει όσα έμαθε για να καθοδηγήσει τους συναδέλφους του κατά τη διάρκεια της μετάβασης.

Σταδιακά, η νοοτροπία του μετατοπίστηκε από τον φόβο στην περιέργεια. Συνειδητοποίησε ότι η αλλαγή δεν αναμόρφωνε μόνο τον οργανισμό, αλλά αναζωογονούσε επίσης τη δική του επαγγελματική ανάπτυξη και αυτοπεποίθηση.

Περιγραφή του Προβλήματος:

Η ξαφνική αναδιάρθρωση δημιούργησε ένα αίσθημα αστάθειας και ανασφάλειας στους εργαζόμενους. Για τον Ανδρέα, η κύρια πρόκληση ήταν η αντίσταση στην αλλαγή και ο φόβος μήπως καταστεί παρωχημένος σε ένα ραγδαία εξελισσόμενο περιβάλλον. Η αρχική του αντίδραση ήταν αμυντική, γεγονός που οδήγησε σε εκνευρισμό και αποστασιοποίηση.

Συναισθηματικές / Σωματικές επιπτώσεις:

- Αυξημένο άγχος και ανησυχία για την εργασιακή ασφάλεια
- Δυσκολία συγκέντρωσης και χαμηλό κίνητρο
- Συναισθηματική κόπωση και διαταραχές ύπνου

Απόκριση / Παρέμβαση

Ο οργανισμός εφάρμοσε εργαστήρια διαχείρισης αλλαγών βασισμένα στο μοντέλο τριών σταδίων του Lewin (ξεπάγωμα - αλλαγή - ξαναπάγωμα), ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να εκφράσουν τις ανησυχίες τους και να συνδημιουργήσουν λύσεις. Οι διευθυντές εκπαιδεύτηκαν στην ψυχολογική ασφάλεια και τη διαφανή επικοινωνία, ενώ στους εργαζόμενους προσφέρθηκαν ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων.

Για τον Ανδρέα, η συμμετοχή σε αυτά τα προγράμματα ήταν μετασχηματιστική. Μέσα από καθοδηγούμενο αναστοχασμό και την υποστήριξη των συναδέλφων του, αναπλαισίωσε την αλλαγή ως μια ευκαιρία να μάθει, να αναπτυχθεί και να συνεισφέρει με νέους τρόπους. Αναλαμβάνοντας την πρωτοβουλία, έγινε πρεσβευτής για την αλλαγή στο τμήμα του, βοηθώντας τους άλλους να προσαρμοστούν και να οικοδομήσουν μια πιο θετική ομαδική κουλτούρα.

Ερωτήσεις για Αναστοχασμό:

1. Ποια συναισθήματα βίωσε ο Ανδρέας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αλλαγής και πώς εξελίχθηκαν με την πάροδο του χρόνου;
2. Ποιες οργανωσιακές στρατηγικές βοήθησαν στη μετατροπή της αντίστασής του σε ανθεκτικότητα;
3. Πώς μπορεί η συμμετοχή και η επικοινωνία να μειώσουν τον φόβο και την αβεβαιότητα σε περιόδους μετάβασης;



PEACE ATWORK

PERSONAL EMPOWERMENT AND CARE ENHANCEMENT

FOLLOW US

ON OUR SOCIAL MEDIA

WEBSITE



FACEBOOK



LINKEDIN



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.