

"PERCHÈ NON CAMBI MAI ?!"

Breve analisi del cambiamento individuale

di Luciano Di Penta

Il cambiamento è un processo continuo e inarrestabile che accompagna l'uomo durante il suo percorso di vita; egli infatti, da quando viene concepito, inizia un processo di trasformazione del corpo e della mente che lo accompagnerà fino alla morte. Nell'arco dell'esistenza quindi, l'uomo è sottoposto a cambiamenti continui, interiori ed esteriori, che plasmano la sua personalità e che lo rendono, momento per momento, ciò che egli è e ciò che egli sarà. Eppure spesso ci si sente dire: "ma tu non cambi mai" oppure "tu non vuoi cambiare". Queste frasi accompagnano l'uomo nella sua trasformazione e spesso sono il cardine del cambiamento stesso. Infatti sarebbe più giusto dire che, di norma, l'uomo subisce la modificazione invece di esserne il vero "protagonista".

Potremmo paragonare l'essere umano ad un torrente, che dalla fonte deve arrivare al fiume per poi gettarsi nel mare; l'acqua procede lungo un percorso che varia, si adatta e si reinventa di continuo a seconda degli ostacoli che gli frappone la morfologia del terreno. Alcune volte il corso è in piena, altre in secca, ma continua inesorabile verso la sua "fine", aggirando e superando ogni inciampo.

L'uomo fa lo stesso: vive la sua vita aggirando e superando le difficoltà che gli presenta l'ambiente esterno, ma spesso lo fa con l'atteggiamento passivo di colui che lo deve fare perché quella è la sopravvivenza. Normalmente egli cerca di vivere il suo quotidiano in una situazione di equilibrio (non sempre positivo) per ogni aspetto della propria vita (la colazione del mattino, il look, il rapporto con gli altri, il lavoro, lo studio), ponendo i sentimenti, le sensazioni, le emozioni e le convinzioni sui piatti della sua bilancia interiore, in modo da trovare costantemente quella stabilità che lo fa stare bene.

Basta però un qualsiasi agente esterno che faccia prevalere un piatto per rompere l'equilibrio; allora l'uomo cerca di ristabilirlo con il minor dispendio possibile di energie. Ciò spesso diventa un processo adattivo che avviene sia a livello conscio che inconscio, ma spesso, e purtroppo, senza una vera consapevolezza.

Invece è proprio la coscienza di voler cambiare che innesca un processo positivo e proattivo. Anche se spesso, anzi direi sempre, in questi casi si determina il cosiddetto conflitto tra fare e non fare, e si presenta la solita, classica domanda: "perché cambiare?" Diviene importante allora capire perché per l'uomo sia così problematico affrontare un processo in modo consapevole, quando inconsciamente lo vive ogni giorno.

Cambiare ci dà la sensazione di rottura con il passato, di perdita delle convinzioni e delle sicurezze che ci forniscono il momentaneo equilibrio personale. Purtroppo tendiamo ad associare il cambiamento ad un senso di morte; siamo convinti di uccidere il vecchio per dare spazio al nuovo, perché affrontiamo ogni mutamento come morte di qualcosa a cui teniamo e non come nuova vita di qualcosa in cui crediamo.

Molti ricorderanno probabilmente il famoso rito del "funerale al succhietto", quando i genitori, per togliere il vizio del "ciuccio" al proprio bambino, ne inscenano la morte con tanto di sepoltura; un esempio emblematico di come sin da piccoli veniamo abituati a distaccarci dal passato con dolore e colpevolezza, e non con la gioia per qualcosa di nuovo che deve arrivare. Continuiamo ad affrontare il nuovo come un trauma, come un qualcosa da temere e da evitare perché comporta il cosiddetto distacco dalla madre, con il conseguente allontanamento dalla nostra zona di confort.

Secondo E. Spaltro "Noi tendiamo a reprimere l'inconscio perché l'inconscio vuole cambiare, fare il 'diverso', cioè uccidere il presente, ammazzare ciò che c'è" ¹. Per cambiare occorre coraggio, perché cambiare vuol dire passare da una situazione nota e ben definita, ad una ignota, tutta da esplorare. Il cambiamento ci fa paura proprio perché a priori siamo convinti di non essere in grado di controllare qualcosa che non conosciamo; in effetti, anche se predisponiamo un programma, non sappiamo in realtà quanto questo coinciderà con il futuro e quale sarà lo scollamento tra ciò che ci prefiggiamo e cosa realmente accadrà.

¹ E. Spaltro, *Psicologia per le organizzazioni*, Carocci Editore 2002, p. 86.

E allora? Allora preferiamo rimanere così come siamo, con i nostri pochi guai, in quella piccola "ampolla" che non sempre ci piace e che magari ci sta anche un po' stretta, ma che in fin dei conti ci dà una sensazione di protezione ed è sempre meglio di un pericoloso e dispendioso salto nel buio. Ma il futuro arriva comunque e ci travolge portandoci dove vuole lui, con o senza il nostro consenso.

A questo proposito possiamo rifarci alla distinzione lewiniana tra *Change*, che indica un cambiamento subito, visto dall'esterno, senza partecipazione, e *Changing*, il cambiamento voluto, visto dall'interno come partecipazione. Il *Changing* è faticoso, perché comporta un forte dispendio di energie psichiche e fisiche, perché cambiare consapevolmente vuol dire impegnarsi per arrivare a ciò in cui crediamo; *Changing* vuol dire analizzare, reinventare e riorganizzare il proprio pensiero e il proprio modo di essere.

Talvolta però, anche per le cose più semplici, la pigrizia prende il sopravvento sulla libido, uccidendo la nostra curiosità per il nuovo e per l'incognito.

In definitiva cambiare vuol dire pensare positivo ed agire proattivamente, credendo nel cambiamento come punto di partenza per opporsi alla casualità del destino; cambiare significa poter scegliere, sfidare se stessi, e spesso contrattare con gli altri, senza rinnegare il passato, ma utilizzandolo anzi come base per modificare il presente. Ovviamente ogni cambiamento può essere caratterizzato da errori, che non devono però generare una visione negativa del cambiamento stesso, che rimane comunque un'azione di crescita interiore.

È mia convinzione che il cambiamento può essere meglio valutato e apprezzato se ipotizziamo la sua suddivisione in tre fasi ben distinte²:

1 - L'*anticamera* è il momento di preparazione al cambiamento; si iniziano a minare le convinzioni che hanno caratterizzato finora il nostro comportamento e il nostro modo di essere; prende avvio quindi un'analisi caratterizzata da una serie di domande sui motivi che ci spingono al cambiamento, e soprattutto sugli eventuali vantaggi e svantaggi che ne potrebbero conseguire. Occorre però fare attenzione, perché un'analisi troppo articolata e profonda rischia di divenire un ostacolo al processo.

2 - Con l'*approccio*, si dà il via al vero e proprio processo di cambiamento, mettendo da parte le vecchie abitudini per far posto ai nuovi comportamenti; questa fase non ha una durata ben definita, ma varia in base al soggetto che la 'vive' e alla sua esperienza personale. E. Spaltro ha rappresentato graficamente le logiche del cambiamento con la "croce del cambiamento organizzativo"³. L'approccio richiede molte energie fisiche e mentali (non è cosa da poco sradicare comportamenti ben saldi!), e sacrifici soprattutto se non si è ben convinti di ciò che si sta facendo.

3 - Per ultimo si ha il *consolidamento*, che a mio avviso è il momento più critico, perché occorre far propri i nuovi comportamenti. Se il cambiamento è superficiale, basta un nonnulla, una situazione di stress improvviso o altro, perché il vecchio comportamento si ripresenti prendendo il sopravvento.

Concludendo questa breve disamina del cambiamento individuale, vorrei invitare chi legge ad una riflessione: come detto in precedenza, una domanda ricorrente che caratterizza il percorso del cambiamento, è "perché cambiare?"; chiediamoci invece, in un'ottica 'positiva', "perché non farlo?".

² K. Lewin, in *Field Theory in Social Science*, Harper, London 1951, suggerisce: "scongelo, cambiamento, ricongelamento".

³ E. Spaltro, *Psicologia per le organizzazioni*, op. cit., p. 94.