

RRHH y Empresa

A la recerca del compromís perdut



Isabel Cordón

*Responsable
de Formació
y Área Pedagógica.
Fundació Àmbit
Ecologia Emocional*

***“L'assoliment de la teva meta està assegurada
en el moment en què et compromets amb ella”***

Mack R. Douglas

Com Indiana Jones anem a la recerca del compromís perdut. A les organitzacions, a les nostres relacions... pensem que “ningú es compromet com abans”. Tot es dilueix en un mar confús de generalitzacions i visió esbiaixada de compromisos perduts, expectatives no complertes i relacions (laborals i personals) trencades per la manca de compromís.

Però, què diríem si sabéssim que tots estem compromesos en alguna cosa? Fem aquesta tria amb plena consciència dels pros i beneficis de la nostra elecció?

Allò que fem és sempre coherent amb la nostra intenció, malgrat no sempre tinguem el valor per adonar-nos de quin és el nostre veritable compromís. Per tant, quan no estem fem o aportant res a un equip és que el nostre compromís està en “no fer”. Quelcom tan obvi pot resultar esgotador quan no ens aturem i reflexionem en quins projectes, missions, relacions estic posant el meu compromís, perquè allà on el poso estic dirigint la meua energia. Sovint acabem esgotats en projectes o relacions que no ens satisfan o no som capaços de comprometre'ns.

De vegades ens costa fer-ho inclús amb nosaltres mateixos. Ens comprometem en grans desitjos en diferents àrees de la nostra vida i malgrat saber que ens pot aportar benestar i, segurament, un equilibri personal, molts els deixem guardats en el calaix dels desitjos oblidats, tots aquests que no em suposen cap esforç però tampoc cap benefici: dedicar temps a allò

que m'omple, aprendre quelcom que m'interessa, posar-me el despertador més d'hora per anar més relaxat/da... Quants d'ells aconseguim? Els desitgem tant com per posar voluntat i esforç? I la pregunta important: estem disposats a renunciar a alguna cosa per aconseguir-ho?

De vegades hem de renunciar a la nostra “comoditat” i això comporta un altre compromís: de mi amb la meua zona coneguda. I és rellevant que aquestes promeses, habitualment, ens les fem després de Nadal, de vacances d'estiu... curiós que sigui després de prendre'ns un temps d'autoreflexió i aturada.

Sovint reflexiono en el tema de les renunciïes, o millor dit, en tot allò que volem guanyar, tenir, ser, però sense renunciar a res. La vida són eleccions, grans i petites eleccions a la nostra realitat quotidiana que al final acaba configurant el nostre pas. Quantes vegades ens aturem al nostre dia per reflexionar sobre totes aquestes preguntes? Faig el que vull fer, o faig el que sento que he de fer? La resposta pot ser semblant però la corporalitat i el llenguatge canvien absolutament si ens donem temps per respondre o si, pel contrari, anem amb el pilot automàtic.

Les connotacions del mot tampoc ajuden gaire. Hi ha persones, de fet, que quan senten la paraula “compromís” fugen espordides en direcció contrària sentint una mena de pressió al pit. I més, quan la trobem lligada amb qualitats com la constància o la responsabilitat.

Quan ens comprometem amb alguna cosa profundament, hi ha quelcom de diferent. Ho fem de cap i de cor, i el nostre llenguatge, com a mirall de la nostra percepció, està alineat utilitzant frases com: vull...trio... i emocionalment em sento equilibrat/da, estic on vull estar. El pensament i l'emoció s'agafen de la mà per actuar en conseqüència. Quan el compromís es teòric, es a dir, somiat però no viscut, ho carreguem com una llosa amb frases com “he de...”, tinc que...” “no tinc més remei”, signes inequívocs d'obligació. Si poguéssim reflexionar, quants “he de...” sento que tinc a la meua vida?

Un cop que tens compromís, és necessari la disciplina i el treball ardu per arribar fins allà.

Haile Gebrselassie

La paraula “COMPROMIS” prové del llatí “compromissum”; “con” (per complet) i promissus (promesa). Vindria a significar “con-promesa”. I, si fem una aturada en el nostre dia a dia, per re-pensar amb què i amb qui ens estem comproment?

Per una altra banda, em puc deixar de comprometre? Les circumstàncies canvien, fins i tot nosaltres mateixos estem canviant contínuament. O ets la mateixa persona d'ahir? Les promeses es poden trencar? Doncs sí, tenim l'opció de renegociar-les, fer un balanç amb les circumstàncies d'ara i tenir una conversa amb l'altra part a la que vas fer la "promesa" això sí. De fet, és el que més fem a les organitzacions. El que en diem, coordinació d'accions: peticions, ofertes, promeses, declaracions... Per tal que hi hagi un compromís "promesa" ens hem d'assegurar que l'altra part és coneixedora del que se li demana i accepta.



Quan ens comprometem ho fem tenim en compte tots els factors?

Mantingues-te compromès amb les teves decisions, però sigues flexible en el teu enfocament.

Tony Robbins

Quan algú no es compromet en un equip aquest es ressenteix.

La gran pregunta que sovint m'he trobat a les organitzacions és: com puc fer/aconseguir el compromís del meu equip vers la missió de l'empresa? Només quan hi ha compromís hi ha sentit de pertinença i només quan hi ha sentit de pertinença em sento compromès. Però per voler pertànyer i comprometre's en un sentit, primer l'he de conèixer.

Aquí podem trobar la primera clau. La importància no només de la comunicació sinó d'un pas més enllà: l'interès real per les persones. Si volem aprendre a gestionar un intangible com és el compromís, no ho

podem fer seguint patrons mentals com fins ara. Hem de tenir temps per fer-ho: compartir la missió i sentit de l'organització i aquells aspectes professionals però també emocionals del lloc de treball: actituds i aptituds. Què esperem de la persona realment? I, la persona, què espera de nosaltres i de l'organització? Fer aquesta pregunta requereix d'un valor clau: la humilitat. Un valor que ens posa "a disposició de" i ens fa que puguem connectar emocionalment amb l'altra persona. I aquí surt una paraula clau: "temps", que sempre es repeteix en cadascun dels seminaris i formacions que imparteixo. I la resposta és la mateixa: quan de temps invertim en reflexionar, debatre, buscar fórmules per tenir persones compromeses. I si dediquéssim aquest temps a parlar i sobretot a escoltar? Sovint s'aplica el mutisme. Líders abstrerts en les seves responsabilitats operatives sense temps per parlar amb els seus equips. Estem realment compromesos en aquest sentit?

Quan hi ha interès real per l'altre es comença a teixir xarxa, la persona se sent part important d'un tot i per tant, es més fàcil que es vinculi amb el grup i per tant es compromet. Ara bé, el compromís no es manté sinó hi ha constància i esforç per les dues bandes.

Si vols construir un vaixell no es només fer tallar fusta i taulons, fes-li sentir abans de començar l'anhel de la mar lliure i gran.

Mercè Conangla. Ecologia Emocional

Tres albañiles estaban desempeñando la misma tarea, cuando un hombre que desde hacía rato los observaba, se acercó a ellos.

El hombre le pregunto al primer albañil:

– ¿Qué está usted haciendo?

A lo que el albañil respondió:

– ¿Acaso no lo ve? ¡Estoy apilando ladrillos!

Y, continuó con su trabajo, después de hacer un gesto molesto, debido a que consideraba que el hombre le había hecho una pregunta tonta y de respuesta obvia.

El hombre repitió la misma pregunta al segundo albañil. La respuesta no se hizo esperar:

– ¡No ve que estoy levantando una pared?

El hombre, perseverante, volvió a formular la pregunta al tercer albañil quien también respondió al particular interrogatorio con una amplia sonrisa llena de orgullo diciendo:

– ¡Estoy construyendo el hospital infantil del pueblo!"

Tu mateix. Soler & Conangla ❖