

Marita Simola
työhyvinvointipäällikkö

Ihminen muutoksessa

Tässä koosteessa kerrotaan siitä, miten ihminen reagoi muutokseen ja millä tavoin itse voi vaikuttaa hyvinvointiinsa muutostilanteessa.

Tunteet muutoksessa

Muutoksen kohtaaminen on epävarmuuden kanssa elämistä. Jotain tuttua ja turvallista poistuu ja vaihtuu toisenlaiseksi. Tulevaisuutta ei voi varmuudella tietää.

Muutostilanteessa jokainen joutuu sietämään epävarmuutta ja sen aiheuttamia tunteita. Suhtaudumme muutokseen hyvin eri tavoin, koska meillä on erilaiset elämänhistoriat, työelämän kokemukset ja sen hetkiset tarpeet ja haasteet työelämässä. Jotkut meistä ovat perusluoneeltaan varovaisia ja toiset ottavat mielellään haluttuja riskejä.

Miten minun käy?

Tämä on keskeinen kysymys, jota jokainen muutostilanteessa sisäisesti pohtii. Kysymyksen avulla ihminen ottaa haltuun muutosta. Oleellista on saada ilmaista ajatuksensa ja tunteensa, kokea tulewansa kuulluksi ja kuulla toisia. Keskustelukumppanin voi löytää työpaikalta, omasta ystävöpiiristä tai työterveyshuollosta.

Muutokseen liittyy paljon erilaisia kysymyksiä. Ohessa lista kysymyksiä, joiden avulla voit jäsentää ja selvittää omaa tilannettasi:

Minkälaiseksi minun tilanteeni muuttuu?

Missä määrin minä haluan muuttua ja haluanko mukaan muutokseen?

Mitkä (hyvät) asiat eivät muutu? Mitä hyviä puolia muutoksessa on?

Mitä ja keitä tarvitsen tuekseni tässä muutostilanteessa?

Minkälaista apua, osaamista, tietoa ja taitoja tarvitsen?

Mitä voin itse tehdä, jotta muutos sujuisi kohdallani ja työpaikallasi mahdollisimman sujuvasti?

Muutos hämmentää

Muutos laukaisee paljon erilaisia tunteita, joihin voi liittyä myös tunteita omasta huonoudesta ja syyllisyydestä muutokseen. Muutoksen tarjoamat uudistumisen mahdollisuudet tulevat mielikuviin usein vasta myöhemmin. Ihmiset käyvät muutostilanteeseen liittyvät tunteet läpi eri tahdissa. Jotkut selviävät muutamassa viikossa, toiset tarvitsevat jonkun kuukauden tai jopa vuoden. Tunteiden käsittelyn jälkeen on mahdollisuus löytää uudet ratkaisut ja suhtautumistavan muutokseen. Yksilölliset kokemukset muutoksesta ovat ainutlaatuisia, ja siksi meidän hyvinkin erilaiset reaktiot muutokseen voivat hämmentää myös työyhteisöä.

Marita Simola
työhyvinvointipäällikkö

Miten ikävistä tunteista pääsee eroon?

Hankalista tunteista ei pääse välittömästi eroon, sillä ne laantuvat elämällä ja kokemalla. Omien tarpeiden tunnistaminen helpottaa ja auttaa hyväksymään omia ja toisten tunnereaktioita. Mieti miksi olet vihainen, pelokas, masentunut. Kirjoita ylös ne asiat, jotka herättävät sinussa ikäviä tunteita. Mitä ne kertovat sinulle? Voit halutessasi keskustella näistä tunteista luotettavan henkilön kanssa.

Mielikuva muutoksesta

Muutosta ohjaa mielikuva muutoksesta ja muutoksen jälkeisestä tilasta. Hyvinvoinnin kannalta parhaita ovat ”selviytymismielikuvat” ja positiivisten asioiden vahvistaminen. Muutosvaiheeseen liittyvää epävarmuutta voit vähentää ajatuksilla muutosvaiheen yli.

Muutosvastarinta

Ihminen suhtautuu luonnostaan varauksellisesti muutoksiin. Muutosvastarinta on osa ihmisen psyykkistä ohjausjärjestelmää, jonka tavoitteena on säilyttää tasapaino ja henkisen tilan hallinta. Ihminen säännöstelee muuttumistaan ja arvio tarkoin uuden ainekset ja tilanteet ennen kuin uskaltautuu niihin mukaan. Anna tilaa luonnolliselle tunteiden läpikäynnille, sillä kielteisten tunteiden käsittely mahdollistaa myönteisten tunteiden syntymistä.

Muutos ja työyhteisö

Muutostilanteessa työyhteisön sisäiset suhteet joutuvat usein kovalle koetukselle. Työyhteisön energia suuntautuu muutostilanteessa huhujen pyörittelemiseen ja pohtimiseen, pelkojen, epävarmuuden ja väärinkäsitysten käsittelemiseen sekä tulevaisuuden arvailuun. Paineinen tilanne alkaa helposti hiertää ihmisten välejä ja voimavaroja. Kaikkien edun mukaista on, että työyhteisö ottaa aktiivisen roolin muutoksen työstämisessä ja työyhteisön jäsenet otetaan mukaan vaikuttamaan muutokseen. Muutoksen käsittelylle tulee olla paljon erilaisia paikkoja ja mahdollisuuksia. Jos työyhteisössä kyetään käsittelemään kipeitäkin asioita, niin se auttaa ihmisiä jaksamaan. Tarvitsemme toinen toisiamme ja siksi sinunkin tehtävä on huolehtia siitä, että kukaan ei jää työyhteisössä yksin.

Vinkkejä viisaalle työyhteisölle:

- Huhujen välttämiseksi työyhteisö kokoontuu pohtimaan esimiehensä kanssa, mitä muutos lopulta merkitsee.
- Järjestetään aika ja paikka, missä tunteiden tuulettamiseen on mahdollisuus turvallisessa ilmapiirissä. Annetaan aikaa surutyölle ja vanhasta luopumiselle.
- Aktivoidaan kaikkia jäseniä tutkimusmatkalle muutokseen ja vältetään jäämästä liian pitkäksi aikaa passiiviseen olotilaan.
- Muistetaan, että sitoutuminen muutokseen ei ole mahdollista ilman tunneprosessin läpikäymistä.

Muutoksen vaiheet

Marita Simola
työhyvinvointipäällikkö

Vaikka ihmisten käyttäytyminen muutostilanteissa vaihtelee kunkin henkilökohtaisten ominaisuuksien ja kokemusten vuoksi, on nähtävissä myös tiettyjä lainalaisuuksia siinä, miten ihminen käyttäytyy muutoksen eri vaiheissa:

1. Muutosta edeltävä vaihe

Henkilöstö aavistaa muutoksen olevan tulossa. Työyhteisössä alkaa kielenkäyttö muuttua ja työilmapiirissä saattaa havaita kiristymisen merkkejä. Jotkut saattavat varmistella asemaansa ja toimia, kuin kilpailisi muiden kanssa.

2. Välitön sokki- eli lamaantumisvaihe

Ulkopuolinen muutostieto aiheuttaa omaa olemassaoloa kokevan menetyksen ja uhan tunteen, joka voi olla niin voimakas, että sitä sanotaan sokkireaktioksi. Ihminen säännöstelee mieleen tulevaa tietoa ja kerää voimia työstääkseen tapahtumaa. Tähän vaiheeseen voi liittyä kokemus siitä, ettei usko tietoa todeksi ja itseään koskevaksi.

3. Vastustuksen vaihe

Uhkakokemuksen jälkeen tulee uusia tunteita, joita leimaa entisen säilyttämisen, yliarvostamisen ja kaipaamisen tunteet. Muutos edellyttää luopumista, joka vie aikansa. Luopuminen on sitä vaikeampaa mitä läheisemmäksi jätettävä on muodostunut. Luopumisessa askarruttaa se, että kelpaanko enää mihinkään ja onko minulla sellaista tietotaitoa, jolla on käyttöarvoa.

4. Hyväksyminen ja haasteisiin tarttuminen

Tässä vaiheessa ihminen on käynyt läpi tunnereaktiot ja alkaa suhtautua muutokseen myönteisesti.

Säilytä hyvinvointisi

Vaikka yksittäinen työntekijä ei aina voi vaikuttaa työssä tapahtuviin muutoksiin, niin jokainen meistä voi pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Muutostilanteessa sinua voi rasittaa muutoksen liittyvät odotukset, juorut, huhut, mielikuvat ja pelot. Sinun kannattaa selvittää, mitä muutos konkreettisesti tarkoittaa ja mitä muutos merkitsee työn tekemisen kannalta.

Sen jälkeen kun olet päättänyt ryhtyä toimenpiteisiin, on tärkeä kysyä: ”Mihin aion vaikuttaa?”

Seuraava lista auttaa tarkistamaan, olenko vastuullisesti vaikuttanut niihin asioihin, joihin voin vaikuttaa.

Voin puhua ja pohtia:

Kerron tarpeistani mahdollisimman selkeästi.
Keskustelen tilanteesta muiden kanssa.
Tarkastelen tilannetta kokonaisuutena.
Kirjaan muistiin kaikki mahdolliset vaihtoehdot.

Kannan oman vastuuni:

Vältän lisäämästä muiden ahdistusta kohtuuttomasti.

Marita Simola
työhyvinvointipäällikkö

Käytän hyväkseni minulle tarjottua apua.
Olen aktiivinen.

Voin muuttaa omaa asennoitumistani:

Otan vastaan minulle tarjotun haasteen, vaikka se ensin pelottaisi.
Opettelen näkemään joka asiassa myös myönteisen puolen.
Katson totuutta silmiin, oli se millainen tahansa.

Voin huolehtia elämästäni kokonaisuutena:

Mietin, mitä minä todella tahdon? Työltäni, elämältäni? Mistä haluan
minut muistettavan kuolemani jälkeen? (Rankka kysymys, mutta inspiroi monesti
uudenlaiseen pohdintaan.)
Pidän huolen fyysisestä kunnostani, alan liikkua enemmän, syön ja juon terveellisesti.
Pidän yhteyttä ystäviini.
Annan aikaa sille, mitä olen aina halunnut tehdä.
Huolehdin lähimmäistäni ja vahvistan suhdettani heihin.
Alan opiskella.