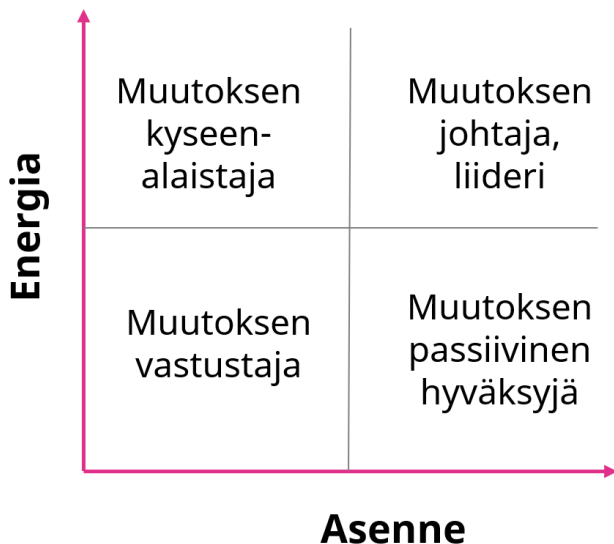


## 5.1 Lisämateriaali: Asenne ja energia muutosprosessissa

Alla oleva *Työntekijän asenne ja energia muutoksessa* -nelikenttä valottaa muutuskäyttäytymistä asenteen ja energiatason kautta. Vaaka-akseli kuvastaa asennetta negatiivisesta positiiviseen ja pystyakseli energiaa passiivisesta aktiiviseen.

Henkilöllä voi olla paljon energiaa ja positiivinen asenne, jolloin hän toimii **muutoksen suunnannäyttäjänä ja liiderinä**. Työntekijöistä yleensä noin 10 % kuuluu tähän ryhmään. **Muutoksen passiivisesti hyväksyjällä** on vähemmän energiaa, mutta hyvä asenne. **Muutoksen kyseenalaistajalla** on taas paljon energiaa ja hän voi kohdentaa sen muutosvastarinnaksi. Tyypillisesti passiivisia hyväksyjiä on enemmän kuin kyseenalaistajia. **Muutoksen vastustajilla** ei ole energiaa eikä kiinnostusta muutosta kohtaan. Heitä on noin 9 % työntekijöistä.

Nelikenttä ei kuvaa persoonaamme vaan pikemminkin antaa näkemystä ymmärtää, että missä vaiheessa muutosta olemme. Jokainen meistä voi olla muutoksen elinkaaren aikana niin kyseenalaistaja kuin energinen muutoksen johtaja. Esimiehet voivat hyödyntää tätä nelikenttää miettiessään tiimensä rooleja ja mihin panostaa aikaansa muutoksen johtajana.



**Tehtävä:** Käykää läpi nelikenttää yhdessä ja keskustelkaa, että missä kohtaa nelikenttää olette juuri nyt, missä olette olleet ja minne haluatte päästä.

**Lähde:** Helka Pirinen. Esimies muutoksen johtajana. Talentum, Helsinki 2014.

Tutustu aiheeseen myös YLEn artikkelissa *Vihastujat, vetäytyjät ja innostujat – muutokset työpaikalla tuovat esiin ihmisten eroja*: <https://yle.fi/uutiset/3-7605938>