

## 5.1 Muutos ja erilaiset ihmiset

Vaikka monet asiat vaikuttavat siihen, miten ihminen kohtaa muutoksen, on jokaisella lähtökohtaisesti luontainen tapa suhtautua muutokseen. Ja tapa kohdata muutos kertoo mikä muutoksen läpiviennissä meitä motivoi. Siksi muutoksessa tulisi tuntea ihmiset ja huomioida ja hyödyntää erilaisuus. Monet muutokset epäonnistuvat, koska niiden läpiviennissä ei huomioida riittävästi ihmisiä ja heidän erilaisia tapojaan kohdata muutoksen eri vaiheita.

### **Ihmisten erilaisuus muutoksissa**

Jotkut ihmiset suhtautuvat luontaisesti innokkaasti muutokseen ja sopeutuvat niihin helposti. Nämä tyypit eivät kuitenkaan ole välttämättä parhaita henkilöitä muutoksen läpiviemisessä, koska he ovat yleensä jo ennen muutoksen loppuun saattamista kiinnostuneet jostain muusta uudesta asiasta.

Jotkut ihmiset taas ovat luontaisesti hitaampia hyväksymään uusia tilanteita ja he tarvitsevat aikaa niiden sisäistämiseen. Yleensä nämä henkilöt ovat kuitenkin kaikkein omistautuneimpia viemään muutoksen loppuun asti.

Ihmiset kyllä pystyvät muutoksen eri vaiheissa tarvittaviin erilaisiin tehtäviin, mutta yleensä ihmiset motivoituvat niistä tehtävistä, jotka ovat heille luontaisia.

### **Muutokseen suhtautumisen neljä eri ihmisryhmää**

Ihmiset voidaan jakaa neljään eri ryhmään sen mukaan, miten he suhtautuvat muutokseen.

On ihmisiä, jotka pitävät muutoksen suunnittelusta ja harkituista tilanneanalyyseistä. He ajattelevat: "Miettikäämme asia perin pohjin uusiksi. Tehkäämme muutoksia vasta, kun suunnitelmat on tehty."

Sitten on ihmisiä, joille on luontaista ja siksi mieluisaa suunnitella muutos ja käynnistää se. He ajattelevat: "Pankaamme muutosprosessi heti liikkeelle. Ehdimme suunnitella yksityiskohtia myöhemmin."

Osa ihmisistä motivoituu ongelman ratkaisusta ja käytännön toteutuksesta. He ajattelevat: "Tarttukaamme ongelmiin, kun niitä tulee vastaan. Mukavaa, kun on kaiken aikaa pientä vipinää."

Osa ihmisistä haluaa olla muutoksen toteuttajia ja saattaa muutos loppuun. Nämä ihmiset miettivät: ”Hyödyntäkäämme ensin se, mitä meillä on. Tehkäämme muutoksia vasta, kun se on välttämätöntä.”

Muutoksen läpivienti helpottuu ja onnistuu parhaiten, kun nämä ihmisten vahvuudet ja motivaation lähteet huomioidaan ja hyödynnetään arjessa.

Millaisista muutoksen tekijöistä teidän tiiminne koostuu?

#### **Yhteenveto**

Muutosten läpiviennissä tulee huomioida riittävästi ihmisiä ja heidän erilaisia tapojaan kohdata muutoksen eri vaiheita.

Ihmiset motivoituvat eniten niistä tehtävistä, jotka ovat heille luontaisia. Hyödyntäkää sitä!

Lähteet:

16 johtamistyyppiä: käsikirja. Sirkka Auvinen ja Heli Vähätiitto. Innotiimi International cop., 2007.

Ihmisten erilaisuus – 16 tyyppiä työelämässä”, Kari Helin. Innotiimi Oy. 2004.