위기 지원

전환에 대처하기

변화.

많은 사람들은 그 단어를 언급하는 것만으로도 불안감이 커지고 일상의 안락함 아래 묻혀 있던 숨겨진 두려움이 촉발됩니다. 변화는 우리를 환경에 적응하게 하고, 우리 자신, 일, 사회, 관계 및 종종 우리 삶의 의미에 대해 당연하게 생각하던 고정관념을 버리도록 합니다.

변화는 우리의 통제 범위 내에 있을 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다. 인생에서의 변화의 예는 다음과 같습니다.

- 자연재해
- 실직
- 회사 합병
- 이직
- 타인이 설정한 목표
- 사랑하는 사람의 죽음
- 자녀의 탄생
- 배우자의 외도
- 장애 발생
- 이사

이유나 원인이 무엇이든 변화는 일상을 바꾸고, 새로운 아이디어를 탐험하고, 새로운 기술을 배우고, 다르게 생각하도록 강요함으로써 우리의 삶을 방해합니다. 기억해야 할 중요한 개념은 우리 삶에서 일어나는 변화를 항상 통제할 수는 없지만 우리를 둘러싼 사건에 대처하는 방법은 우리가 책임질 수 있다는 것입니다.

모든 변화에는 전환 과정이 있습니다. 이 전환기는 외부 변화로 인한 개인의 경험과 반응의 감정적 처리 과정입니다. 우리는 어떤 것이 끝나고 있음을 스스로 인정할 때 이 전환 과정을 시작합니다. 우리가 변화를 환영할 때 조차도 그 변화에는 인정해야 할 상실과 이전의 것에 관해 나누어야 할 슬픔이 있습니다.

이 전환 과정에는 세 가지 주요 단계가 있습니다.

- 종결
- 중립 영역
- 시작

전환 과정을 통해 우리는 오래된 기대치를 버리고 새로운 대처 기술을 구축할 수 있습니다. 무섭게 들리시나요? 꼭 그렇지는 않습니다. 헬렌 켈러는 '그것에서 벗어나는 가장 좋은 방법은 항상 그것을 통하는 것이다'라고 말했습니다. 전환 과정이나 시기를 피하기 위해 우리가 사용하는 에너지야 말로 종종 스트레스를 증가시키고 우리를 정서적으로 취약하게 만듭니다.

종결

종결은 상실을 수반합니다. 변화 관리는 먼저 우리가 잃어버린 것을 인식하고 그 상실을 슬퍼하는 능력에 달려 있습니다. 사람들이 슬퍼할 때 경험하는 일반적인 감정은 다음과 같습니다. 충격, 부정, 분노, 우울, 이해 그리고 마침내 수용. 우리는 일생 동안 다음과 같은 다양한 상실을 경험하게 됩니다.

- **소속감 상실.** '직장에 새로운 사람이 너무 많아서 더 이상 이 곳에 융화되지 않아요.'
- **기반의 상실.** '내가 한 일이 전혀 중요하지 않은 것처럼 8개월 동안 작업한 프로젝트에서 나를 제외했어요.'
- **미래의 상실.**'저는 여기서 15년 동안 일했습니다. 저는 항상 열심히 일하면 결국 승진할 수 있을 거라고 생각했어요.'
- **구조의 손실.** '더 이상 누가 책임자인지, 최우선 순위가 무엇인지 어떻게 결정해야 할지 모르겠습니다.'
- **의미의 상실.** '왜 나에게 이런 일이 일어나는지 이해할 수 없어요. 더 이상 중요한 것이 없는데 왜 노력해야 할까요?'
- **통제의 상실.** '그들은 나에게 이 일을 주고 목표를 너무 높게 설정했는데 지금 일이 잘 풀리지 않아요. 이제 나에게 무슨 일이 일어날까요?'

중립 영역

이 전환 과정의 두 번째 단계는 종종 중립 영역이라고 불립니다. 이 시간 동안 우리는 옛것과 새것 사이의 공허함을 느낍니다. 공허감과 더불어 '한 번에 하나씩'이라는 태도가 일반적입니다. 다른 사람들이 계획이 무엇인지 물을 때 전형적인 대답은 모호하게 '모르겠어요'입니다. 이 시기는 사람들이 자신의 개인적인 가치와 삶의 의미에 의문을 갖기 시작하고 종종 자신의 가치에 대한 의심을 (때로는 처음으로) 경험하는 시기입니다. 이는 상사, 어머니, 배우자, 관리자, 운전사 등 특정 기술이나 직위를 기반으로 구축된 우리의 정체성 너머를 보도록 강요하는 시기입니다. 이 시간은 기존의 것들을 놓아주는 시간입니다.

시작

새로운 시작의 감각은 발생한 변화에 대한 이해와 수용과 함께 올 것입니다. 여러분은 각자의 삶에 대한 책임을 느끼기 시작할 것입니다.

변화를 새로운 시작으로 보는 것은 우리에게 희망, 흥분, 자극, 개인적인 성장 및 새로운 방향을 제공하며, 결국 우리에게 새로운 편안함, 익숙한 일상, 우리가 선택한 곳에 소속되어 있다는 느낌을 제공할 것입니다.

이 전환 과정은 감정이 우리에게 불리하게 작용하는 것이 아니라 유리하도록 만드는 것을 의미합니다. 상실을 슬퍼하고 자신의 가치를 재검토하고 새롭게 시작하는 데 도움이 되는 몇 가지 단계는 다음과 같습니다.

- 직면한 상황의 현실을 반영하지 않는 오래된 규칙을 버리십시오.
- 사실과 의견을 분리하십시오.
- 판단을 보류하십시오.
- 예를 들어 '도움을 요청하는 것은 약함과 통제력 부족의 신호야'와 같이 두려움을 증가시키는 비합리적인 가정을 식별하십시오.
- 자신의 믿음에 도전하는 합리적인 주장을 전개하십시오(예: '모든 사람은 한계가 있어. 도움을 요청하고 받아들이는 것이 이 새로운 과제를 배우기 위해 내가 원하거나 필요로 하는 것을 얻는 가장 효과적인 방법이야').
- 두려움에 직면하십시오. Susan Jeffers 박사는 저서 'Feel the Fear and Do It Any Any'에서 변화의 시기에 개인이 다음을 인식해야 한다고 제안합니다. '낯선 영역에 있을 때마다 두려움을 경험하는 것은 나 뿐만 아니라 다른 모든 사람들도 마찬가지이다.', '두려움을 이겨내는 것이 무력감에서 오는 근본적인 두려움을 안고 사는 것보다 덜 두렵다.'
- 감정을 정확하게 식별하는 능력을 키우십시오. 슬프거나 두려울 때 화를 내지 마십시오. 상처를 인정하십시오.
- '할 수 없다'와 '해야 한다'라는 말을 '하고 싶다', '하겠다', '할 수 있다'로 바꾸십시오.
- 다른 사람들이 어떻게 생각할지 걱정하지 마십시오. 이는 자신에게 중요한 것이 무엇인지 재평가하는 시간입니다. 주어진 상황의 부정적인 면을 보고 싶어하는 사람들을 멀리하십시오.
- 3개월에서 6개월이 지났는데도 가정과 직장에서 갈등을 일으키는 자멸적인 행동에 여전히 빠져 있다면 전문가의 도움을 받으십시오.

작든 크든 변화에 적응하는 열쇠는 감정의 전 범위와 종결, 중립 영역, 시작의 과정을 경험하는 것입니다. 스스로가 삶에서 일어나는 일들을 받아들이는 그릇이 아니라 근원이 될 수 있음을 명심하십시오. 시작하려면 다음 세 가지 질문을 스스로에게 해보십시오.

- '나는 어디로 가는가?'
- '나에게는 어떤 선택지가 있는가?'
- '그곳에 어떻게 도달할 것인가?'

자신을 위해 설정한 목표에 도달하기 위한 작은 행동 단계를 설정하고, 자신을 돌보기 위한 개인 계획을 세우고, 현실적인 일정을 설정하고, 변화에 적응하는 정신적, 신체적, 감정적 과정을 통해 자신에게 보상하십시오.

필요할 때 위기 지원 받기

optumeap.com/criticalsupportcenter에서 추가적인 위기 지원 자료와 정보를 살펴보십시오.

Optum

이 프로그램은 응급 또는 긴급 치료를 위한 것이 아닙니다. 응급상황인 경우 119로 전화하거나 가장 가까운 응급실로 가십시오. 이 프로그램은 의사 또는 전문가의 진료를 대체하는 것이 아닙니다. 특정한 의료적 필요사항, 치료 또는 약품에 대해서는 여러분의 임상의와 상담하십시오. Optum이나 그 자회사 또는 이들의 서비스를 직접 또는 간접으로 전화 문의자에게 제공하는 다른 회사(예: 고용주 또는 건강보험)에 대한 법률 소송 관련 문제에는 법률 자문을 제공하지 않습니다. 이해 갈등의 가능성이 있기 때문입니다. 이 프로그램 및 그 구성요소는 모든 주 또는 모든 그룹 규모에 대해 이용이 가능하지 않을 수 있으며 또한 변경이 될 수 있습니다. 혜택 예외사항 및 제한이 적용될 수 있습니다.

Optum®은 미국 및 기타 관할 지역에서 Optum Inc.의 등록 상표입니다. 그 외의 모든 브랜드 또는 상품명은 각 소유주의 상표 또는 등록 상표입니다. Optum은 동등한 고용 기회를 제공합니다.

© 2023 Optum, Inc. All rights reserved. WF8463081 223388-092022 OHC