

不可欠なサポート



職場の変化に対応する (マネージャー用)

私たちは、変化という言葉から恐れと希望の両方を連想します。今日のビジネス環境は、市場の動向、新しい競争とテクノロジー、そしてパンデミックなどの世界的な危機に適応して常に進化しています。企業の再編、アウトソーシング、ダウンサイジング、優先順位の変化、バーチャルな働き方への移行は、そのどれもが今日の環境で一般的に見られます。

私たちは、日課や慣れ親しんだ物事に一定の心地良さを感じます。それらが変化の対象となったり、変化する可能性があったりすると、心地良さが失われ、恐れ、不安、否定、怒り、悲しみといった感情がすぐに強くこみ上げてきます。変化には、あなたが今まで馴染んできた「いつもの事」に別れを告げることが含まれます。すぐに最悪の事態を想定すると、マイナス面だけに焦点が当たってしまいますが、実際は、変化が素晴らしいチャンスをもたらす場合もあります。

では、そのようなチャンスを見つけるにはどうしたら良いのでしょうか。まず、変化には一定期間の不確実性が伴うということを受け入れましょう。あなたは過去の状況に慣れており、自分の役割とそれをうまく果たす方法を知っていました。そして今、あなたは新しい日常がどんなものになるのかを模索しています。この段階は不快感を伴うのが特徴ですが、創造性ももたらします。柔軟な考え方を持ち続けることが多様な視点に目を向けるのに役立ち、新しい創造的な機会をつかむことができます。先行きの見えない状況に対処していると、前向きな感情と否定的な感情、その両方を含めた幅広い様々な感情に見舞われることがあります。希望、期待、安堵、起きている変化を否定する気持ち、怒り、そして悲しみを感じるのは、一般的にあることです。

最後になりましたが、変化には新しい方法で前に進むことが伴います。この移行段階をうまく管理することによって、人々が自分の新しい役割をはっきりと理解し、目的意識を持つようになります。これは心が躍り気分が一新する時期とも言えます。

変化する環境で自分を助けるための方法

- **変化は循環的であることを認識する。**それは何かが終わることで始まり、移行期間へと進み、新しい始まりへと続きます。過去に経験した変化について考えてみましょう。あなたがうまく対処できた時に使った方法を特定します。
- **自分自身と他の人に優しくする。**セルフケアはとても大切です。次のことを実行しましょう：よい食生活を送る。十分な睡眠をとる。大切な人と連絡を取り合う。意識的に休憩を取ってくつろぐ。他の人たちにもそうするよう奨励する。ユーモアのセンスを発揮する。他の人に優しくする。他の人のために何かを行うことは、それ自体がやりがいとなり、相手との関係も豊かにしてくれる可能性があります。
- **前向きな姿勢を保つ。**会社で起きている変化には影響を与えられないかもしれませんが、自分の姿勢を決めるのはあなた自身です。たとえ起きている変化に乗り気でなくとも、仕事に対する熱意があれば、自分自身と同僚のストレスを和らげることができます。「風が吹き始めたら、樫の木のように硬いよりも柳のようにしなやかなほうがいい（柳の木に雪折れなし）」という格言もあります。変化する職場についても同じです。柔軟性を保つか否かは、その人にとって変化が良い経験となるか悪い経験となるかの分かれ目になります。
- **マイナス思考を避ける。**あなたは次のように考えるかもしれません：「どうして彼らは私たちにこんなことをするのだろうか？」。自分ではコントロールできない状況に予想外の変化が起きると、私たちは怒りを感じるかもしれません。変化に対して、もっと前向きに対処してみましょう。将来成功する組織とは、現在の変化にうまく対処している組織です。
- **できる範囲でコントロールする。**同僚が変化にどう反応するかなど、自分にコントロールできない物事でストレスを持たないようにしましょう。あなた自身の反応と行動に焦点を合わせてください。

- **覚えておくべきなのは、それが個人的なものではないということ。**変化を起こす決定は、あなたが原因ではないと覚えておくことが非常に大切です。それは会社側のビジネス上の決定なのです。
- **変化が自分の役割に与える影響を明確にする。**職場の変化に伴い、新しい職務や部署、あるいは新しい職場環境への異動が余儀なくされることがよくあります。新しい職務と職責についての明確な説明を上司に求めましょう。また、スキルアップの方法も探しましょう。
- **職務をしっかりと全うする。**この危機的な期間中、毎日の生活も仕事もこれまで通りに続けていくのだということを同僚に示すことによって、職場の安定感に貢献することができます。前向きな姿勢を保ちながら全力を尽くして働く姿は、その職場で働いた期間が2日であっても20年であっても、良い印象を長く残すでしょう。

変化する環境で他者を助けるための方法

- **忍耐を持つ。**変化はプロセスだということを理解します。同僚が従来のもや状況に別れを告げて、先行きの見えない中を舵取りし、新しい方法で前進していくのをサポートします。
- **従業員とコミュニケーションを取る。**変化が必要な理由、変化の内容、変化の完了予定時期などについての情報を共有します。可能な限り従業員からのインプットを得ましょう。その変化に最も近い立場にある従業員は、変化を強化できる創造的なアイデアを持っているかもしれません。また、変化のプロセスに関与する従業員は、より熱心に取り組むかもしれません。話に耳を傾けることは、話をすることと同じくらい重要な場合があります。そうすることで相手は、自分が関わっており、話を聞いてもらっており、評価されていると感じるようになります。
- **何が期待されているのかを明確かつ簡潔に説明する。**変化のタイムライン、調整期間中に期待されること、新しい役割や責任の理解について、従業員が明確に理解していることを確認します。
- **成功と達成を祝う。**良い仕事をしたら、皆の前で認め、褒めましょう。大小を問わず「勝利」を祝います。成功することを奨励し、成功に報います。

Optum

本プログラムは、応急治療や緊急治療が必要な際にはご利用いただけません。緊急の場合は、緊急通報番号(911)に連絡するか、最寄りの救急治療室に行ってください。本プログラムは、医師やその他の医療従事者の治療に代わるものではありません。特定の治療や医薬品が必要な場合は、医師に相談してください。利益相反にあたる可能性があるため、Optumもしくはその関連機関、または利用者が本サービスを直接または間接的に受けている機関(たとえば雇用主または医療保険プランなど)を相手取った法的手段に関わる可能性のある問題については、法律相談を提供することができません。本プログラムとそれを構成するコンポーネントは、一部の州、またグループのサイズによってご利用いただけない場合もあり、内容は変更される場合があります。プログラムには除外事項および制限事項が適用される場合があります。

Optum®はOptum, Inc.の米国およびその他の地域における登録商標です。その他すべてのブランド名または商品名は、各所有者の商標または登録商標であり、各所有者に属しています。Optumは雇用主として均等な雇用機会を提供しています。