



## Arbeidsplassendring for ledere

Endring er et ord som inspirerer både frykt og håp. Dagens forretningsmiljø er i stadig utvikling ettersom det tilpasser seg markedstrender, ny konkurranse og teknologi, globale kriser som pandemier osv. Restrukturering, outsourcing, nedbemanning, endring av prioriteringer og overgang til virtuelt arbeid er alt vanlig sted i dagens miljø.

Det er en viss trøst å finne i det rutinemessige og det kjente. Når disse tingene er gjenstand for endring (eller til og med det potensielle gjenstand for endring) kan det være lett å bukke under for følelser som frykt, angst, fornektelse, sinne og tristhet. Forandring innebærer å si farvel til den gamle normalen slik du kjente den. Men hvis vi umiddelbart antar det verste, fokuserer vi bare på tap. Realiteten er at endring også kan gi store muligheter.

Hvordan kan man finne muligheten? Aksepter at endring innebærer en periode med usikkerhet. Du var vant til hvordan ting var. Du kjente din rolle og hvordan du gjorde den godt. Nå utforsker du hvordan din nye normal vil se ut. Denne fasen er preget av ubehag, men også kreativitet. Å opprettholde en fleksibel tankegang kan hjelpe deg med å vurdere ulike perspektiver og nye kreative muligheter kan identifiseres. Mennesker kan ha et bredt spekter av følelser mens de arbeider seg gjennom usikkerhet, både positive og negative. Håp, forventning, lettelse, fornektelse av at endringen skjer, sinne og tristhet er veldig vanlig.

Til slutt innebærer endring å gå videre på en ny måte. Godt administrerte overganger hjelper folk med å forstå sine nye roller og etablere en følelse av hensikt. Dette kan være en tid med spenning og fornyelse.

## Måter å hjelpe deg selv i et miljø i endring

- **Erkjenne at endring er syklisk.** Det starter med en slutt, går inn i en overgangsperiode og fører til en ny begynnelse. Tenk på tidligere endringer du har gått gjennom. Identifiser de vellykkede måtene du taklet.
- **Vær snill mot deg selv og andre.** Egenomsorg er veldig viktig. Spis godt. Få nok søvn. Ta kontakt med de du elsker. Vær målrettet med å ta pauser for å slappe av. Oppmuntre andre til å gjøre det samme. Bruk din sans for humor. Vær snill mot noen. Bare det å gjøre for andre er givende, og sjansen er stor for at det også vil berike forholdet til den andre personen.
- **Hold en god holdning.** Selv om du kanskje ikke er i stand til å påvirke endringene som finner sted, er du herre over holdningen din. Din entusiasme for arbeid, selv om du ikke er entusiastisk over endringene som finner sted, kan bidra til å lette stress for både deg selv og dine medarbeidere. Som ordtaket sier, når vinden begynner å blåse, er det bedre å bøye seg som selje enn å være stiv som eiken. Det samme gjelder for den skiftende arbeidsplassen. Å forbli fleksibel kan utgjøre forskjellen mellom at endringen er en positiv opplevelse og en negativ.
- **Unngå negativ tenkning.** Du kan ha tanker som: «Hvorfor gjør de dette mot oss?» Når omstendigheter utenfor vår kontroll endres på en uventet måte, kan vi føle oss harme. Prøv å ta en mer positiv tilnærming til endringene. Morgendagens vellykkede organisasjoner er de som lykkes med endring i dag.
- **Kontroller hva du kan.** Prøv å ikke stresse over ting som er utenfor din kontroll, inkludert hvordan kollegene dine reagerer på endringer. Fokuser på dine egne reaksjoner og din egen oppførsel.

- **Husk:** Det er ikke personlig. Det er veldig viktig å huske at beslutningen om å sette i gang endring ikke er en refleksjon på deg. Det er en forretningsavgjørelse fra selskapets side.
- **Vær tydelig på hvordan endringene påvirker rollen din.** Endringer på arbeidsplassen presser ofte folk inn i nye roller, avdelinger og/eller arbeidsmiljøer. Be din overordnede om avklaring på dine nye arbeidsoppgaver og ansvar. Se etter måter å utvikle ferdighetene dine på.
- **Gjør jobben din godt.** I en kriseperiode kan du gi stabilitet til arbeidsplassen ved å vise dine medarbeidere at livet – og arbeidet – fortsetter. Å jobbe etter beste evne og samtidig opprettholde en positiv holdning vil uten tvil etterlate et positivt varig inntrykk, enten du har jobbet for noen i to dager eller to tiår.

## Måter å hjelpe andre i et miljø i endring

- **Vær tålmodig.** Forstå at endring er en prosess. Støtt ansatte mens de går gjennom å si farvel til hvordan ting var, navigere i usikkerhet og gå videre på den nye måten.
- **Kommuniser med dine ansatte.** Del informasjon som hvorfor endringen er nødvendig, hva som endres og når endringen vil bli gjort. Få medarbeidernes innspill der det er mulig. De som er nærmest endringen kan ha kreative ideer som kan styrke endringen. Dessuten, hvis de er involvert i prosessen, kan de være mer engasjerte. Å lytte kan være like viktig som å snakke. Det hjelper andre til å føle seg involvert, hørt og verdsatt.
- **Gi klare og konsise forventninger.** Sørg for at dine ansatte er tydelige angående endringstidslinjen, forventninger til en tilpasningsperiode og forståelse for deres nye rolle/ansvar.
- **Feire suksesser og prestasjoner.** Offentlig anerkjenne og prise godt arbeid. Feir «seire» store eller små. Motivere og belønne suksess.



Dette programmet bør ikke brukes til nød- eller akutte omsorgsbehov. I en nødssituasjon, ring 911 eller oppsøk nærmeste legevakt. Dette programmet er ikke en erstatning for en lege eller profesjonell omsorg. Rådfør deg med legen din for spesifikke helsehjelpsbehov, behandling eller medisinering. På grunn av muligheten for en interessekonflikt, vil det ikke bli gitt juridisk konsultasjon om spørsmål som kan innebære rettslige skritt mot Optum eller dets tilknyttede selskaper, eller noen enhet der den som ringer mottar disse tjenestene direkte eller indirekte (f.eks. arbeidsgiver eller helseplan). Dette programmet og dets komponenter er kanskje ikke tilgjengelig i alle stater eller for alle gruppestørrelser og kan endres. Unntak og begrensninger for dekning kan gjelde.

Optum® er et registrert varemerke for Optum, Inc. i USA og andre jurisdiksjoner. Alle andre merke- eller produktnavn er varemerker eller registrerte merker eller tilhører sine respektive eiere. Optum er en arbeidsgiver som engasjerer seg for like muligheter.

© 2023 Optum, Inc. Alle rettigheter forbeholdt. WF8463081 223388-092022 OHC