

Muutosta kohti vai vastaan

Anna-Maija Lahtinen • 14.10.2021 • Yleinen

Tiedätkö sanonnan “don’t hate the player, hate the game”? Viittaako sanonta sinusta siihen, että asia ei ole yksilön vastuulla, vaan kyse on isommasta, kenties rakenteellisesta asiasta? Vai kertooko se välinpitämättömyydestä sekä haluttomuudesta ottaa itse vastuuta ja muuttaa ”pelin” sääntöjä ja kulkua? Seuraavassa pohdin yksilön vastuuta sekä muutosta.



Kuva:

Unsplash.com

Valinnan vaikeus vai helppous?

Teemme valintoja joka päivä, jotka ovat osa suurempaa kokonaisuutta. Kuinka usein pysähdyt sen äärelle mitä oikeastaan haluat vahvistaa ja kasvattaa? Minkälaisia ajatuksia sinulla on, minkälaisia sanoja käytät, miten toimit. Ovatko joka päiväiset valintasi linjassa sen kanssa mitä ajattelet vai vaikuttaako valintoihisi enemmän esimerkiksi sosiaalinen paine tai tottuminen? Tottuminen ja rutiinit ovat hyvästä, mutta niitäkin kannattaa tasaisin väliajoin kyseenalaistaa, ravistaa, jopa rikkoa. Rutiinin muutos lisää ymmärrystä, oli muutos mielestäsi sitten kannattava tai ei. Nimittäin, joko huomaat muutoksen olevan tervetullut ja tarpeellinen tai toteat, että haluat jatkaa samalla tavalla toimimista, mutta osaat perustella valintasi itsellesi ja muille paremmin. Miksi perusteleminen sitten on tärkeää? Koska myös tekemättä jättäminen on teko.

Ajatuksesta teoksi

Monet ihmiset näkevät omissa tai yhteisön toimintatavoissa tarvetta muutokselle. Kuinka hyvin sinä osaat muuttaa ajatuksen teoksi? Se ei nimittäin ole ollenkaan helppoa. Mutta miten niin ei, jos tarve on jo tunnistettu.

Ensinnäkin muutokseen liittyy tasapainoilua turvallisuuden ja vapauden välillä. Vanha tuttu on turvallista, vapauden tarve taas kutsuu kohti uutta, jännittävämpää tulevaisuutta. (Hellsten 2020, 11.) Se, kumpaan suuntaan lähtee, on kiinni yksilöstä, mutta myös ympäristöstä. Rutiineja on vielä kohtalaisen helppo muuttaa, mutta kun kaikki ympärillä tekevät samoja asioita vuodesta, vuosikymmenestä ja vuosisadasta toiseen, siitä syntyy kulttuuri. Joskus kuulee sanottavan, että esimerkiksi työyhteisöissä kulttuuri säilyy, vaikka ihmiset vaihtuvat. Jotta muutosta siis tapahtuisi, ihmisten täytyy muuttua ensin.



Kuva:

Unsplash.com

Mitä, jos mikään ei todella muutu?

Vie ajatuksesi hetkeksi johonkin yhteisöön, jonka jäsen olet. Miltä tuntuisi, jos toimintakulttuuri pysyisi täysin muuttumattomana seuraavat viisi tai kymmenen vuotta? Kaikki olisi niin kuin aina ennen. Huomaatko, onko toimintatavoissa, yhteisön tai omissasi, jotain sellaista minkä näet välttämättömänä muuttua. Sellaista muutostarvetta, mistä sinä et vaan voi joustaa. Jos sellaista on, mihin se liittyy? Liittyykö se sinuun vai koko yhteisön toimintaan? Miten sinä voisit edesauttaa tuota muutosta jo tässä hetkessä?

Toimintatapojen muutoksessa on kyse myös oppimisesta. Oppimistahan ei tapahdu, mikäli mikään ei ole uutta ja erilaista. Muuttuakseen on siis uskallettava kokeilla jotain uutta, mitä ennakkoluulottomammin sen parempi. Kuten sanottua, jos haluamme muutosta, meidän täytyy uskaltaa muuttua myös itse.

OppiJana-hankkeessa kannustamme ihmisiä tarkastelemaan omia juuriaan: sitä mistä ponnistaa, mitä ravitsee ja kasvattaa. Yhteisöjä pyydämme avaamaan oviaan, jotta ne voisivat kehittyä, muuttua ja oppia uutta. Ovia avaamalla on mahdollista tarjota myös nuorille, uusille suomalaisille mahdollisuuksia päästä osaksi yhteisöä, kasvattaa sosiaalista pääomaa ja saada onnistumisen kokemuksia.

Lähde: Hellsten, T. 2020. Mikä muuttuu, kun minä muutun? Teoksessa Hellsten, T. & Tuomikoski, T. (toim.) Helsinki: Kirjapaja, 11.

Kirjoittaja: Anna-Maija Lahtinen, KM, lehtori ja OppiJana-hankkeen projektipäällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu.