



Muutoksen neljä huonetta®

konseptin työkalut
tukevat ja nopeuttavat
etenemistä muutoksessa

Tulecor Oy

Mihin? Muutoksen neljä huonetta[®]



Muutoksen neljä huonetta[®] auttaa

- ✓ yksilöitä omin voimin kehittymään ja
- ✓ työyhteisöjä yhteisvoimin saamaan aikaan enemmän tuloksia ja työniloa vähemmällä vaivalla.

Konsepti on tehokas moneen käyttötarkoitukseen

- ✓ muutoksen läpivienti ja muutostilanteissa toiminnan selkeyttäminen
- ✓ tiimin työskentelyn selkeyttäminen ja tuloksellisuuden kasvattaminen
- ✓ johtoryhmän työskentelyn tiivistäminen
- ✓ asiakaspalvelun parantaminen
- ✓ myyntitiimin työn tehostaminen
- ✓ työyhteisön sisäisen palvelun parantaminen
- ✓ koko liiketoiminnan kehittäminen
- ✓ ongelmien ratkaisu
- ✓ toimintatapojen uudistaminen
- ✓ työilmapiirin parantaminen

Teoriataustaa



- ✓ Muutoksen neljä huonetta on psykologinen teoria muutoksesta ja siitä mitä tapahtuu ihmisille, ryhmille ja organisaatioille muutostilanteissa.
- ✓ Teoria perustuu siihen, että on kaksi erilaista suhtautumistapaa elämään, itseensä, toisiin ihmisiin ja yhteiskuntaan. Suhtautumistavat vaikuttavat mm. siihen miten ihminen suhtautuu muutokseen, kriisiin ja kehitykseen niin toivotuissa kuin ei-toivotuissa tilanteissa.
- ✓ Menetelmän kehittäjä on ruotsalainen psykologi, tutkija, kirjailija Claes Janssen.
- ✓ Menetelmään liittyy joukko työkaluja. Työkaluja ja sovelluksia käytössä kaikkialla maailmassa.
- ✓ Tieteellinen perusta ja käytännön kokemus
- ✓ Teoria syntyi uranuurtavan tutkimuksen tuloksena Tukholman Yliopistossa vuosina 1964–1975
- ✓ Validiteetti on erittäin korkea
- ✓ Käytetty psykologinen testi korreloi noin 20 muun testin kanssa
- ✓ Perustutkimuksessa käytettyä koetta on toistettu ja sen tulokset on verifioitu tuhansia kertoja

Miksi? Muutoksen neljä huonetta

Onnistunut muutos, liittyipä se jonkin pienemmän osa-alueen tai toiminnan uudelleen järjestelyyn, työilmapiirin kehittämiseen tai suuren organisaatiomuutoksen toteuttamiseen, edellyttää johdonmukaisuutta, tunnetilojen ymmärtämistä ja niiden käsittelyä. Näin luontainen muutoskitka kääntyy muutosvoimaksi. Mitä pikemmin sen parempi kaikille.

Muutoksen neljä huonetta – työkalut nopeuttavat muutoksen sisäistämistä, lisäävät yhteistä ymmärrystä ja antavat uusia näkökulmia muutoksen eteenpäin viemiseen.

- ✓ Osallistujat luovat itse muutoksen viitekehyksen ja kielen omien kokemustensa pohjalta
- ✓ Käyttöönotto ja omaksuminen on helppoa
- ✓ Toteutus osallistaa ja sitouttaa työyhteisön jäseniä
- ✓ Syntyy välittömiä tuloksia
- ✓ Osallistava toteutus motivoi jatkuvaan parantamiseen.

Asiakkaiden kommentteja tuloksista



- Päällekkäisten ja ristiriitaisten ohjeiden loppuminen
- Kaikki osallistuivat tilanteen arviointiin ja toimenpideohjelman laatimiseen
- Ilman konsultin tekemää raporttia saatiin aikaiseksi konkreettisia tuloksia
- Henkilöstön selvästi vahvistunut osallisuus ja sitoutuminen
- Työssä jaksaminen parani merkittävästi. Sairauspoissaolojen 25 %:n lasku.
- Käyttöpääoma kasvoi 2,6 mrd. \$ kahden vuoden aikana!
- Uusia mahdollisuuksia liikuntavammaisille liikenteessä
- Vakavia seuraamuksia aiheuttaneeseen henkilöstöongelmaan saatiin aikaan pitkävaikutteinen ratkaisu
- Koulutus oli mukavan toiminnallinen, kiinnostus säilyi koko ajan kun oli tekemistä. Antoi uusia näkökulmia työhön.
- Johdanto muutokseen -työpaja avasi johtajavalmennuksessa mukana olleiden silmiä ja lisäsi ymmärrystä muutoksen aiheuttamista tunteista.

Asiakkaiden kommentteja tuloksista



- Konsepti sopii henkilökohtaiseen kuin myös yrityksen toiminnassa hyödynnettäväksi. Hyvä tapa selvittää missä mennään ja jotta tiedostaa tilanteensa ja sen merkitys.
- Paljon ajatuksia ja sulateltavaa. Oivalluksia omasta, läheisten ja työtovereiden tilasta ja ajatusmaailmasta!
- Vahvistunut ja mielekkääksi muuttunut arvopohja
- Käytämme konseptia enemmän tai vähemmän koko ajan.
- Olemme ennen kaikkea integroineet sen toimintoihin.
- Sitä käytetään johtoryhmän kokousten yhteydessä, työkokouksissa, jokapäiväisenä pohdintatyökaluna, kehityskeskusteluissa sekä ilmapiirikartoituksena siten että laaditaan toimenpideohjelma ja seurantasuunnitelma saman tien.
- Olemme runsain mitoin saaneet katetta investoinnille, jonka teimme Muutoksen neljä huonetta -työkaluihin.
- Meidän ei enää ollenkaan tarvitse käyttää työterveyshuoltoa perinteisten ilmapiirikartoitusten tekemiseen.

Miltä organisaatiossa yleensä näyttää kun ollaan muutoksen eri huoneissa



TYTYVÄISYYS

- Tuottavuus korkea. Selkeät roolit & tehtävät.
- Keskitytään tiedossa oleviin realistisiin tavoitteisiin.
- Mukavaa, me-henki, autetaan toisia.
- Yhteydet & palaute ulkomaailman kanssa toimii. Hyvin menee.
- Pystymme vielä parempaan. Huomioidaan suoritukset. Johtaminen helppoa ja sitä lisätään tarvittaessa

INSPIRAATIO

- Luodaan uutta. Salliva ilmapiiri.
- Ajatellaan rohkeasti tavanomaisuudesta poiketen.
- Iltalamppu palaa.
- Kaikki pidetään mahdollisena.
- Innostavia visioita. Paljon keskustelua.
- Avoimuutta.
- Oppiva organisaatio

SENSUURI / KIELTÄMINEN

- Juoruilua/selän takana puhumista.
- Kokouksissa vaietaan, energia matala.
- Ennen kaikki oli paremmin. Syytetään toisia.
- Tunteita pinnan alla. Ei onnistu, en osaa/en halua.
- Sairauspoissaoloja. Kestämätön tilanne.
- Monet harkitsevat irtisanoutumista

HÄMMENNYS / KAAOS

- Juoruilua/selän takana puhumista.
- Riitaisia kokouksia. Paljon kysymyksiä.
- Epäselvät roolit & tehtävät.
- Mikä pitää paikkansa & kuka päättää? Suuri vaihtuvuus.
- Voimakkaita tyytymättömyyden osoituksia.
- Avoimet konfliktit. Sairauspoissaoloja.
- Reviiri/valtataistelua. Avainhenkilöitä lähtee

Muutoksen neljä huonetta -työkalut



Johdanto muutoksen neljään huoneeseen ja 7 kysymyksen lomake™

- Osallistujat pohtivat tapaansa suhtautua itseensä, muihin ihmisiin, työhön ja elämään yleensä.
- Oppiminen on vaikuttavaa ja mielekästä, kun teoria rakennetaan yhdessä jokaisen omien kokemusten pohjalta.
- Sen jälkeen on mahdollista tunnistaa tärkeimmät muutostarpeet ja sopia tarvittavista kehittämistoimenpiteistä.
- Sitoutuminen niiden toteuttamiseen on vahva ja muutos on jo käynnistynyt.
- Puolen päivän valmennus

Organisaatiobarometri®

- Tunnistetaan työyhteisön tila, taustalla olevat tekijät ja kehittämistarpeet
 - Ongelmat ja mahdollisuudet tunnistetaan.
- Tapahtuu välittömiä muutoksia.
- Sovitaan pitkän aikavälin toimenpideohjelmasta.
- Jokainen sitoutuu sen toteuttamiseen.
- 1-2 päivän valmennus

Muutoksen neljä huonetta -työkalut



Henkilökohtainen dialektiikka ja Ulkopuolisuusasteikko™

- Voimakas työkalu henkilökohtaiseen kehitykseen lisäämään oman itsen ja muiden ihmisten ymmärtämistä.
- Se tukee erilaistumista, eheytymistä ja henkilökohtaisten erojen ymmärtämistä.
- Sopii erinomaisesti johtajien kehittymiseen, elämän ja uran suunnitteluun sekä tiimien ja johtoryhmien kehittämiseen.
- Yksilöille ja pienryhmille
- 1-2 päivän valmennus

Muutoksen neljä huonetta tarjoaa...



Asiakkaille ja sidosryhmille

- Parantuneet palvelut ja jatkuva kehittyminen
- Kokemus entistä ammattitaitoisemmasta yhteistyö-kumppanista

Päälliköille ja esimiehille

- Hyvin tehokkaan ja helposti sovellettavan työkalun ohjausta, johtamista, kommunikointia ja seurantaa varten.

Johdolle ja omistajille

- Paremman kokonaiskuvan, tehokkaamman ydinprosessien hallinnan ja välittömiä, toiminnassa havaittavia tuloksia.

Henkilökunnalle

- Parempaa ymmärrystä ja osallisuutta muutosprosesseissa ja toiminnan kehittämisessä.
- Vaikeiden ja monimutkaisten asioiden käsittelyä varten yhteisen kielen, joka helpottaa vastuun ottamista, työn mielekkyyden ja tarkoituksen kokemista sekä johdon tukea.
- Tukea eri kulttuureista tulevien yhteistoimintaan.

Muutoksen neljä huonetta



Käytössä mm. seuraavilla toimialoilla:

- Teknologiateollisuus
- Viestintäala
- Rahoitusala
- Lääketeollisuus
- Pelastuslaitos
- Puolustusvoimat
- Kasvatus ja opetus
- Terveystieteiden tutkimus, sosiaaliala ja hyvinvointi
- Tietoliikenne
- Kuljetus ja logistiikka
- Konepajateollisuus
- Hotelli- ja ravintolatoiminta
- Kuntasektori
- Järjestötoiminta

Ota yhteyttä/pyydä tarjous



Tuula Leskelä
Tj., koulutuskonsultti, työnohjaaja
Puh. 0400 672624
tuula.leskela@tulecor.fi
www.tulecor.fi