

# Optimale omgang met verandering door KAAS

Een reorganisatie succesvol doorvoeren? Employability verhogen? Een dynamische organisatie zijn? Flexibele en pro-actieve werknemers hebben? Als u dat aanspreekt, maak dan kennis met KAAS. Dit product bestaat uit een intensief proces voor leidinggevenden én medewerkers om zo effectief en efficiënt mogelijk veranderingen in uw organisatie door te voeren én om ermee om te gaan!

## Wie is Kaas

KAAS is een proces om binnen een organisatie een reorganisatie of verandering succesvol door te voeren, met een grotere employability van uw werknemers tot gevolg. Het concept heeft zich de afgelopen jaren zowel nationaal als internationaal bewezen in diverse sectoren.

## Wat zijn de resultaten en toepassingsgebieden van KAAS?

Organisaties gebruiken Kaas om de volgende doelstellingen te bereiken:

Tijdens het programma worden de volgende thema's doorlopen:

- Organisatietransformatie: zonder grote verliezen van productiviteit;
- Employability: het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers;
- Flexibilisering: omgaan met veranderingen;
- Vitaliteit: behoud van energie en assertiviteit in uw organisatie.

## Hoe ziet het programma van Kaas eruit?

Het programma is gebaseerd op een centraal thema: Hoe ga jij om met verandering? Zijn leidinggevenden en medewerkers zich bewust van de verandering, hun rol en hun verantwoordelijkheden in dit proces? KAAS maakt dit voor elk individu inzichtelijk. Het gevolg is dat veranderingen niet meer voor stress zorgen en weerstand en problemen opleveren. KAAS richt zich op het vergroten van energie en flexibiliteit bij deelnemers, waardoor zij in beweging komen en de uitdagingen met elkaar aan gaan!

Centraal binnen KAAS staan de workshops voor de leidinggevenden en de medewerkers. Tijdens een eendaagse workshop worden leidinggevenden zich bewust van hoe zij zelf met verandering in het algemeen en de reorganisatie in het bijzonder omgaan. Bovendien worden hen handvatten geboden om medewerkers te begeleiden in een veranderingsproces.

De medewerkers worden in twee workshops van elk een dagdeel getraind in bewustwording van de rol die ze zelf hebben in de verandering, hoe ze kunnen anticiperen op verandering in hun dagelijks werk en leren ze een constructieve en assertieve houding aan te nemen.

## De verschillende stappen in het programma van KAAS

KAAS kent drie stadia, zoals hieronder gevisualiseerd:

## Werkwijze trainers

### Stadium 1: Leidinggevenden

Het programma start met een workshop voor leidinggevenden. De trainer begeleidt hen op de bewustwording van de wijze waarop zij met verandering omgaan: Hoe reageer je op je werk, privé, dus wat doen de veranderingen met jou? Wat doe je als individu, als leider, als ...? Ook worden reflectievragen en do's en don'ts doorgenomen m.b.t. fases waarin medewerkers kunnen verkeren inzake het veranderingsproces. Tenslotte wordt ingegaan op remmende factoren die het veranderingsproces vertragen, en hoe u uw cirkel van invloed verder kunt vergroten.

### Stadium 2: Medewerkers – deel 1

Vervolgens start de workshop voor medewerkers, gericht op de dagelijkse praktijk. Hier behandelt de trainer in een dagdeel de eigen verantwoordelijkheid alsmede de individuele ontwikkeling van de competenties op basis van rollenspellen, scherpe analyses en persoonlijke individuele feedback. Theoretische verhandelingen komen slechts aan de orde als ze direct waarde toevoegen aan het praktijkresultaat.

### Stadium 3: Medewerkers – deel 2

Het tweede dagdeel gaan de medewerkers intensief aan de slag met het oefenen van vaardigheden (feedback, assertiviteit en omgaan met werkdruk/stress).

### Waarom werkt KAAS? Inzicht in het transitieproces

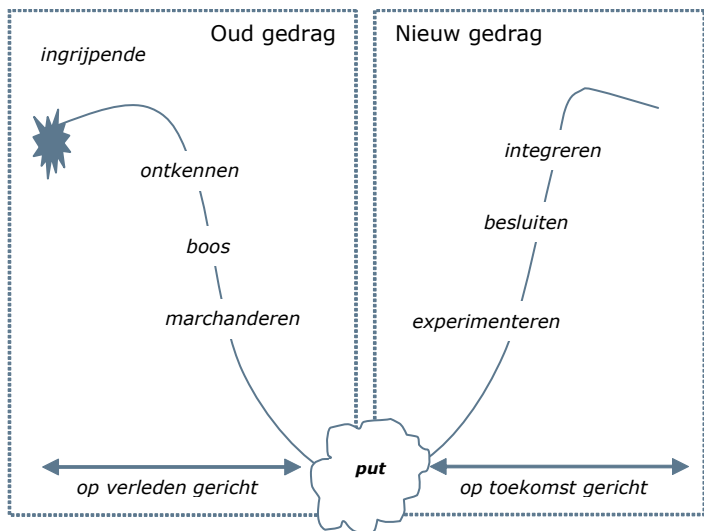
Een verandering is vaak een ingrijpende ervaring. U neemt afscheid van uw oude identiteit (taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, de wijze waarop u naar uzelf kijkt en hoe anderen naar u kijken). Kaas is gericht op de bewustwording van dit (innerlijke) transitieproces dat elk individu doorloopt ten tijde van een verandering, beknopt weergegeven in de figuur hiernaast.

Verandering is nooit een horizontaal proces. Medewerkers vertonen altijd ontkenningsgedrag ("Dit heb ik al zo vaak gehoord", vervolgens ontstaat boosheid ("Dit kunnen ze toch niet maken?") die omslaat in marchandeergedrag ("Als je mij nu eens loonsverhoging gaf..."). Deze fasen zijn gericht op het verleden, de oude situatie.

De volgende fase is een psychologisch niemandsland, de PUT-fase. Medewerkers vragen zich hier af wie ze kunnen vertrouwen, wat zijn de do's en don'ts, onbewust gaan ze zich vanaf hier richten op de toekomst.

Het nieuwe gedrag bestaat eerst uit experimenteren met nieuwe vaardigheden en gedragingen, vervolgens besluit de medewerker ervoor te gaan. Er ontstaat enthousiasme en bewustzijn van de nieuwe mogelijkheden, tot het nieuwe gedrag het huidige gedrag is geworden en men zegt: "zo doen we het altijd hier."

Voor leidinggevenden is KAAS dé tool om te herkennen in welke fase van het veranderingsproces een medewerker zich begeeft, om zo de juiste sturing te geven of ondersteuning te bieden. Voor medewerkers



KAAS neemt u en uw medewerkers mee naar de cirkel van invloed, waar ieder individu zijn of haar invloed kan bepalen om het hogere doel gezamenlijk te bereiken. Wanneer uw medewerkers in hun cirkel van invloed staan, wordt elke verandering een succes!

### Voor wie is KAAS geschikt?

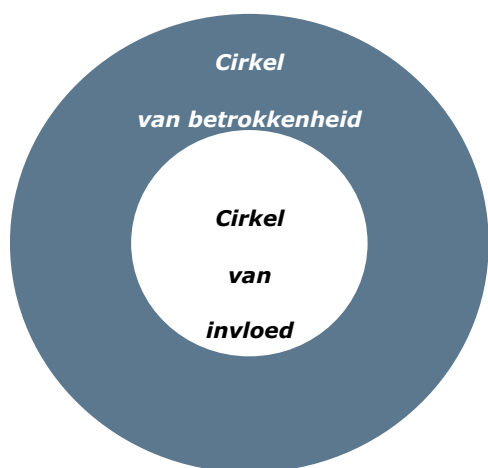
KAAS is volledig brancheonafhankelijk. Het programma werkt effectief op alle leidinggevende als operationele niveaus binnen elke organisatie. Elke verandering, elke transformatie verloopt soepel door de bewustwording die Kaas genereert.

### Meer informatie

Wilt u weten wat KAAS voor uw organisatie kan betekenen? Neem dan contact op met VDS Training Consultants. Telefoonnummer: 010 206 5300. E-mail: info@vds.nl.

Voor leidinggevendenden is KAAS dé tool om te herkennen in welke fase van het veranderingsproces een medewerker zich begeeft, om zo de juiste sturing te geven of ondersteuning te bieden. Voor medewerkers is Kaas hét model om bewust te zijn in welke fase van verandering zij zitten.

“Het overkomt me niet allemaal, ik heb zelf ook invloed in het proces. Ik neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen ontwikkeling.” Wil je leven of wil je geleefd worden? “ Kaas reikt handvatten aan om deze acties daadwerkelijk te implementeren, en daarmee beweging te genereren.



### Cirkel van invloed

Beweging wordt door Kaas gegenereerd door uzelf en uw medewerkers inzicht te verschaffen in de cirkel van betrokkenheid en de cirkel van invloed. Vaak steken mensen teveel energie in zaken die hen raken, maar waar ze geen invloed op kunnen uitoefenen. Dit wordt wel de cirkel van betrokkenheid genoemd. Alleen in de cirkel van invloed kun je daadwerkelijk ook iets veranderen.

Voorbeeld: Hoe ga je om met moeilijke feiten?

Door te treuren, te ontkennen, te vluchten, uit te huilen, medestanders te zoeken, anderen de schuld te geven, je passief erbij neer te leggen? Cirkel van betrokkenheid

of

Door nieuwe doelen te stellen, een nieuwe weg uit te stippelen, uithuilen, verwerken, alternatieven te zoeken, om jezelf te lachen! Cirkel van invloed