



VDS know how to grow

Impact practice

Verhogen employability

VDS Training Consultants B.V.
Weena 242-244-246
3012 NJ Rotterdam
P.O. Box 21661
3001 AR Rotterdam
The Netherlands

Tel.: +31 (0)10 206 53 00
Fax: +31 (0)10 206 53 99

Internet: www.vds.nl
E-mail: info@vds.nl

Verhoging employability in tijden van verandering

Een bekende Nederlandse multinational kreeg te maken met veranderingen die consequenties hadden voor het personeel. VDS werd gevraagd te ondersteunen bij de begeleiding van 2.000 medewerkers naar het nemen van meer verantwoordelijkheid voor eigen groei en ontwikkeling binnen de veranderende organisatie. In dit boekje leest u hoe we dit project in slechts drie maanden tijd hebben opgezet en uitgevoerd.

- Doelstellingen
- Plan van aanpak
- Effecten
- Succesfactoren



Doelstellingen

Het project had de volgende doelstellingen:

- Leidinggevenden bewustmaken van de veranderingen en de impact daarvan op henzelf en de medewerkers. En tegelijkertijd duidelijk maken welke ondersteunende rol zij kunnen en moeten vervullen in tijden van verandering.
- Medewerkers bewustmaken van de toekomst in een organisatie waarin verandering een centrale plaats inneemt.
- Medewerkers in beweging krijgen.

Een beoogd neveneffect was een toename van het aantal inschrijvingen voor opleidingen, teneinde de employability verder te verhogen. De doelgroep bestond uit ruim 2.000 medewerkers van alle functieniveaus.

Plan van aanpak

Gezien de uitvoering van het project binnen een maand na het eerste gesprek van start moest gaan, was een strakke projectorganisatie vereist (zie schema).

Samen met de opdrachtgever kwam VDS tot het volgende plan van aanpak:

Voorbereiding

Door de klantvraag verder uit te diepen, ontstond een duidelijk beeld van de businessdoelstellingen van dit project. Daarmee kon VDS naadloos aansluiten op wat er in de organisatie speelde. Er werden afspraken gemaakt over de wijze van communiceren en de projectverantwoordelijkheden van VDS én de opdrachtgever. Zowel bij de opdrachtgever als bij VDS werd één projectleider aangesteld die zijn of haar eigen projectteam aanstuurde. Hiermee werd een duidelijke communicatielijngerealiseerd.

Communicatie

Elke medewerker van de organisatie werd geïnformeerd over het project.

De organisatie instrueerde leidinggevenden om zichzelf en hun team op te geven voor de workshops. Deelname hieraan was verplicht.

Deliverables

Aan de hand van de informatie uit de voorbereidende fase werden deliverables ontwikkeld, zoals een toolkit voor leidinggevenden en medewerkers.

Planning en organisatie

De planning en organisatie was volledig in handen van VDS. Binnen enkele weken werden er ruim 200 groepen ingedeeld. Er werden locaties geboekt, uitnodigingen verstuurd naar leidinggevenden en medewerkers en materialen verzorgd.

Train-de-trainer sessie

Bijna twintig trainers werden, mede door de opdrachtgever, uitgebreid gebriefd over achtergrond, inhoud van het programma en doelstellingen van het project. Tijdens het project zijn er diverse contactmomenten geweest tussen de trainers en VDS om ervaringen te delen en de uniformiteit van de trainingen te (blijven) borgen.

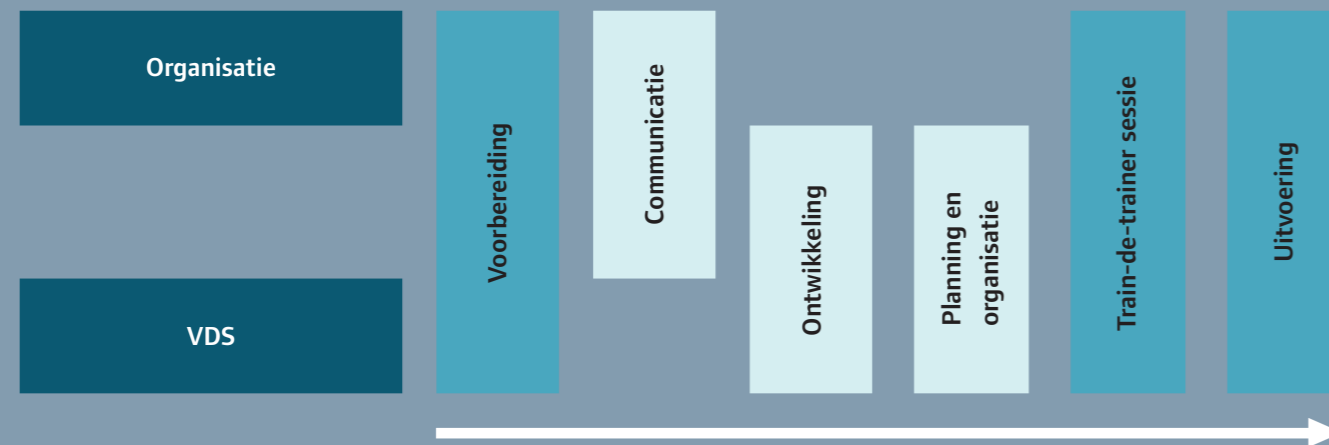
Uitvoering

Bij de uitvoering van de trainingen waren altijd een co-trainer en een teamleider van de opdrachtgever aanwezig. Voor de start van de bijeenkomst stemde de trainer met de co-trainer af om de rolverdeling te bepalen.

In de workshops voor leidinggevenden werden de volgende onderwerpen behandeld:

- Visie van de organisatie ten aanzien van voormalige en toekomstige veranderingen;
- Persoonlijk en zakelijk omgaan met verandering;
- Transitiecurve;
- Commitmentladder;
- Coachen van medewerkers in tijden van verandering;
- Remmende factoren;
- Managementtoolkit;
- Actieplan.

Processchema plan van aanpak



In de workshops voor medewerkers werden de volgende onderwerpen behandeld:

- Visie van de organisatie ten aanzien van voormalige en toekomstige veranderingen;
- Persoonlijk en zakelijk omgaan met verandering;
- Circle of Influence;
- Transitiecurve;
- Medewerkerstoolkit;
- Actieplan.

De reacties op het programma waren zeer positief. Leidinggevenden en medewerkers beoordeelden de workshop gemiddeld met een 8 (op een schaal van 1-10).

Effecten

Met dit project zijn de volgende resultaten behaald:

- Zowel leidinggevenden als medewerkers hebben concrete tools aangereikt gekregen in de workshop om effectiever om te gaan met veranderingen;
- Leidinggevenden zijn zich meer bewust geworden van hun (voorbeeld)rol;
- Leidinggevenden hebben meer handvatten om medewerkers te begeleiden in tijden van verandering;

- Leidinggevenden communiceren meer met medewerkers over voormalige en toekomstige veranderingen;
- Medewerkers zijn zich meer bewust van hun invloed op de wijze waarop zij met veranderingen omgaan;
- Meer medewerkers werken actief aan hun eigen groei en ontwikkeling;
- Medewerkers hebben een plan van aanpak gemaakt om, samen met collega's en leidinggevenden, hun huidige functie binnen de veranderingen adequaat vorm te blijven geven;
- Medewerkers hebben buiten het kader van functioneren leren denken.

Succesfactoren

Het succes van dit project is toe te schrijven aan:

- Het snel en professioneel opzetten en uitvoeren van een grootschalig project;
- Heldere afspraken over rolverdeling en verantwoordelijkheden;
- Draagvlak vanuit het managementteam;
- Uitstekend op elkaar ingestelde projectteams;
- Flexibiliteit: snel schakelen van zowel opdrachtgever als VDS;
- Voortdurende communicatie en afstemming met alle betrokkenen;
- Projectmanagement was volledig in handen van VDS.

Meer informatie

Wilt u weten hoe u de employability kunt verhogen? Neem dan vrijblijvend contact op met VDS.

We staan u graag te woord. We zijn telefonisch bereikbaar via (010) 206 53 00 en per e-mail via info@vds.nl.