

## Best Practice ABN AMRO

### Projectomschrijving: Verhogen van mobiliteit in tijden van verandering

ABN AMRO vroeg VDS/Blanchard International hen op zeer korte termijn te ondersteunen bij het begeleiden van medewerkers naar het nemen van meer verantwoordelijkheid voor de eigen groei en ontwikkeling. Aanleiding was de aankondiging van verandering die mogelijk personele gevolgen zou hebben.

Het project had de volgende doelstellingen:

- Leidinggevenden bewust te maken van de veranderingen, wat dat met henzelf doet, wat dat met medewerkers doet en welke rol zij kunnen en moeten vervullen in het ondersteunen van medewerkers in de veranderingen;
- Medewerkers bewust te maken van de toekomst van de organisatie waarin verandering een centrale plaats inneemt;
- Medewerkers 'in beweging' te krijgen.

Gezien de uitvoering van het project binnen een maand na het eerste gesprek moest starten, zijn wij aan de hand van een strakke projectorganisatie meteen met de voorbereiding gestart. Daarin stond het scherp krijgen van de vraag en de onderlinge rolverdeling centraal. Door middel van een overkoepelend projectteam, waarin een projectleider, een projectmanager, een projectsupporter en een leading trainer vanuit VDS / Blanchard international zitting in namen, zijn taken en de algehele communicatie efficiënt opgepakt.

Een maand na het eerste gesprek waren alle materialen ontwikkeld, geaccordeerd en door middel van een pilot training getest. Daarnaast hadden wij ervoor gezorgd dat de twintig trainers een grondige train de trainer hadden gevolgd, zodat kwaliteit van de uitvoering geborgd was.

Bij de uitvoering van de trainingen waren altijd een co-trainer en een teamleider aanwezig en betrokken. Met hen werd voorafgaand aan de training afgestemd om rollen en taken helder te verdelen.

Vervolgens hebben wij in drie maanden tijd zowel de training voor de leidinggevenden als voor alle medewerkers uitgevoerd. Kernonderwerpen in deze training waren: omgaan met veranderingen; de transitiecurve; de commitmentladder; cirkel van invloed en het gebruik van de toolkit die wij samen met de klant hadden ontwikkeld.

### Doelgroep (aard en omvang)

2000 medewerkers van alle functieniveaus die onzeker waren over hun toekomst, opgedeeld in 200 groepen.

### Looptijd

3 maanden (2006)