

## Praktijkverhaal

# Een sprong voor de gehele organisatie door de kracht van Theory U

**Het Benelux Directieteam van een internationale organisatie wilde een ontwikkeltraject voor het eigen team hebben. De opdracht was om de -reeds geformuleerde- business doelstellingen met elkaar te verhelderen en afspraken te maken hoe die doelen beter en eenvoudiger gerealiseerd konden worden.**

Het U proces dat zij doorliepen leverde op dat zij (Seeing) hun doelen eigenlijk wel haalden maar dat ze erg weinig tijd hadden om dat met elkaar te delen en te beseffen. In de praktijk lag de dagelijkse focus op projecten die niet goed liepen en dat zette, onterecht, de toon voor het geheel.

Daarnaast kwam naar boven dat ze (Sensing) de werksfeer zeer stresserend vonden en het misten om met elkaar tijd te hebben voor reflectie, verbinding en het uitwisselen van zaken en ervaringen.

De doorbraak kwam toen zij (Presencing) ontdekten dat alle antwoorden op hun vragen en alle behoeften die ze ten aanzien van hun werk hadden bij elkaar en hun teams te vinden waren. Zij zagen dat een situatie mogelijk was waarin zij op hun best waren wanneer zij elkaar blindelings konden vinden en steunen en de kracht en de energie van de organisatie konden benutten in plaats van vooral en voortdurend die van henzelf.

Al heel snel kwamen in de praktijk volop ideeën waaraan ze (Crystallizing en Prototyping) de aandacht gaven die ze eerder elders aanwendden. (Een voorbeeld dat indruk maakte was dat van een Regiomanager die er voor koos om voor de functioneringsgesprekken niet meer het officiële formulier te gebruiken.



In plaats daarvan voerde hij met zijn medewerkers een écht gesprek op een informele locatie, buiten kantoor. De waardering voor het gesprek steeg enorm. Het engagement en werkplezier in het team namen toe).

Uiteindelijk hielden zij (Performing) er vooral een betere werksfeer en teamspirit aan over waarmee initiatief, eigenaarschap en motivatie in de hele organisatie een sprong maakten.

Enkele voorbeelden:

- De functioneringscyclus is definitief vereenvoudigd.
- Er zijn sales competities opgezet die in hoge mate peer-managed' zijn in plaats van top-down bestuurd.
- Er is een leiderschapsprogramma gestart voor 150 leidinggevenden met aandacht voor mens-zijn en het inspireren van mensen. Dit heeft geleid tot een significante verbetering in engagement scores voor leidinggevenden.
- Er zijn nieuwe, eenvoudigere calculatie modellen ingevoerd voor diverse organisatie' s op basis van voorstellen van medewerkers. Die modellen zijn in deze branche zeer belangrijk, maar ook zeer ingewikkeld en dwingend. Door de vereenvoudiging zijn de resultaten verbeterd omdat er meer tijd aan het effect kon worden besteed en minder aan het proces.

Op het buitenlandse hoofdkantoor bleven de veranderingen niet onopgemerkt. Het sales programma is intussen wereldwijd ingevoerd.

## Whitepaper Theory U

Download het [whitepaper over Theory U](#). Een uitgebreid document waarin je alles te weten komt over deze veranderaanpak.